

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

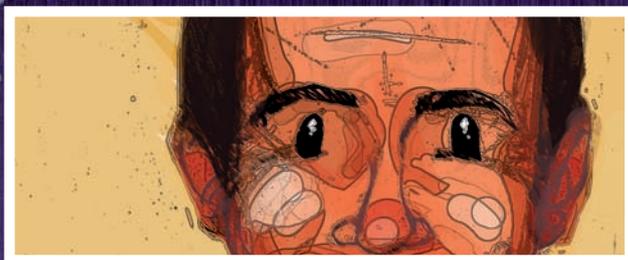


LAS NUEVAS TARIFAS PARA LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES

PERFILES: ÁNGELA COLOMAR



RRHH: CALIDAD Y CLIMA LABORAL



PERSONAJES: RAFAEL CASTELL

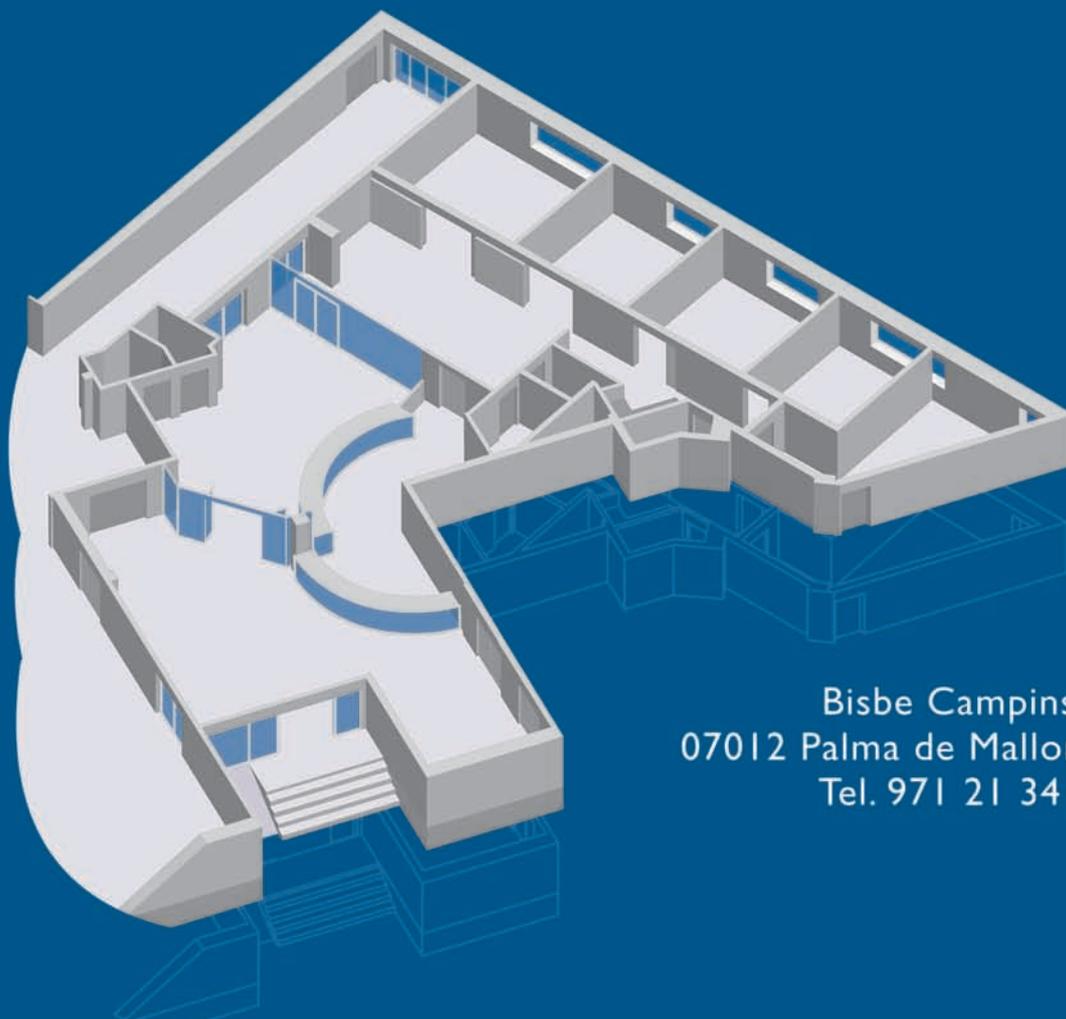


LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD
EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

MUTUA BALEAR

NUEVAS URGENCIAS DE MUTUA BALEAR

Próxima apertura de nuevas instalaciones y servicios en
la Clínica de Mutua Balear



Bisbe Campins, 4
07012 Palma de Mallorca
Tel. 971 21 34 00

MUTUA BALEAR
A S I S T E N C I A

900 173 174

Teléfono de asistencia 24 horas al día,
365 días al año.

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

MUTUA BALEAR
www.mutuabaleares.es



COMITÉ EDITORIAL

REDACCIÓN:

Dpto. Comunicación:
Patricia Fonollá
Vicenta M. Vicente

Área Asesoría Jurídica:
Rafael Nicolau
Isabel Salvá
Marta Salvá
Katya Vila

DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES:

Dpto. Comunicación:
Javier Giménez

FOTOGRAFÍA:

Dpto. Comunicación

COLABORADORES:

C. Sedano & Asociados.

COORDINACIÓN:

Patricia Fonollá
Isabel Salvá

EDITORIAL

Podemos afirmar que el 2007 es un año de cambios, en particular, en cuanto a novedades legislativas. En este trimestre se han publicado las nuevas Tarifas de Cotización, el cuadro de Enfermedades Profesionales y quizás lo más llamativo por su relevancia, la Ley de Igualdad; una norma no exenta de polémica que pretende evitar cualquier discriminación de la mujer en diversos ámbitos, por supuesto, y entre ellos, el laboral. Uno de los aspectos más destacados que se contempla en la mencionada Ley es la obligación de las empresas de elaborar y aplicar un plan de igualdad siempre que el número de trabajadores supere los 250. Dicho plan deberá ser negociado con la representación de los trabajadores y contemplar medidas relativas al acceso al trabajo, promoción, formación, clasificación profesional, retribuciones, tiempo de trabajo y prevención del acoso, así como mejorar e impulsar la conciliación de la vida profesional y familiar.

En cualquier caso, los trabajadores, hombres y mujeres, tendrán mejoras considerables relativas a los permisos de paternidad, excedencias, etc. Otras innovaciones, en algún caso más discutidas, se refieren a la pretendida paridad en los Consejos de Administración, estableciéndose para dicha recomendación un plazo de aplicación de 8 años.

En definitiva, se trata de una norma que inicia su andadura y cuya aplicación afectará notablemente a empresarios, trabajadores, sindicatos y al propio Sistema de la Seguridad Social y en éste también a las Mutuas en cuanto entidades colaboradoras.

Rafael Nicolau

ÍNDICE



4

Artículo: Ley de Igualdad

10

¿Sabías qué..?

6

Nuevas Cuantías para las sanciones laborales

11

Personajes: Rafael Castell.
Premio Mutua Balear

7

Noticia: Nuevas tarifas para las cotizaciones empresariales

12

Breves

8

Información

13

Corporativa:
Cierre del ejercicio 2006

9

RRHH: Calidad y clima laboral en la empresa

14

Perfiles: Ángela Colomar
Responsable de CC

10

Hemeroteca

15

De interés mutuo

Recientemente se ha publicado la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, cuyo objetivo no es otro que hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la eliminación de toda discriminación de la mujer en cualquier ámbito de la vida pública o privada. Como es sabido, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo son derechos consagrados en la Constitución Española (Art. 14), estando los poderes públicos obligados a promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva (Art. 9.2).

Se pretende con la referida norma, por un lado, prevenir toda conducta discriminatoria hacia la mujer y, por otro, prever políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, implicando y comprometiendo no sólo a los órganos o sujetos públicos sino que alcanza también a las relaciones entre particulares y, en concreto, a las empresas privadas.

Algunas de las medidas que contempla la Ley de Igualdad se resumen en iniciativas laborales y de Seguridad Social como la igualdad de acceso al empleo público, igualdad y tutela en relación con el embarazo o la maternidad y otras disposiciones para garantizar la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

► **Las solicitudes de prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo serán tramitadas por las mutuas.**

Dentro de las mejoras relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una de las novedades más llamativas de dicha Ley es el establecimiento del permiso de paternidad de quince días - trece días del permiso

más otros dos previstos ya en el Estatuto de los Trabajadores -.

Otra medida, con clara repercusión laboral, es la obligación de las empresas de elaborar planes de igualdad, siempre que superen los 250 trabajadores, y de negociar medidas de igualdad en los convenios colectivos, con independencia del número de trabajadores.

Además de reforzarse el papel de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento del principio de igualdad, es particularmente novedosa la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de Planes de Igualdad.

Novedad importante es la facultad de los representantes de los trabajadores a prevenir el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento.

► **Una de las novedades más llamativas de la Ley es el establecimiento del permiso de paternidad de quince días.**

Otra novedad, la adopción del llamado “principio de presencia o composición equilibrada” asegura la representatividad de las mujeres en órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de la participación política, mediante su aplicación a las listas electorales, así como en los consejos de administración de las empresas.

► **Las empresas deberán negociar medidas de igualdad en sus Convenios Colectivos.**

Por último, otra modificación importante es la relativa a las prestaciones económicas por Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Dichas situaciones pasan ahora a tener la naturaleza de Prestación derivada de contingencias profesionales, correspondiendo, por tanto, su gestión y pago a la Entidad Gestora o a la Mutua con la que la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales. Además, aumenta el subsidio correspondiente a las mismas hasta el 100% de la base reguladora correspondiente.

MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA EN:

Administración Pública:

- Principio de presencia o composición equilibrada en los nombramientos de órganos directivos de la Admón. Gral. Estado y en listas electorales.
- Principio de igualdad en el empleo público.

Empresas Privadas:

- Obligación de negociar planes de igualdad en las

ARTÍCULO

empresas de más de 250 trabajadores.

- Fomento de la implantación voluntaria de planes de igualdad.
- Presencia o composición equilibrada en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles en 8 años.

NOVEDADES LABORALES:

- Permiso por paternidad (13 días + 2 días a partir del segundo, si se trata de parto múltiple).
- Mejoras en el permiso por maternidad (+ 2 semanas en caso de hijo/a con discapacidad).
- Reducción de jornada por guarda legal: ampliación de la edad máxima del menor (de 6 a 8 años) y reducción a un octavo de la jornada.
- Excedencia voluntaria para cuidado de familiares: mínimo 4 meses y máximo 2 años.
- Posibilidad de disfrutar, de forma fraccionada, la excedencia para el cuidado tanto de hijo/a como de familiares.
- Refuerzo de la Inspección de Trabajo en las infracciones y sanciones en los incumplimientos en materia de no discriminación.
- Empleo: mejoras en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres (grupo de población prioritario) y medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en la Administración.

SEGURIDAD SOCIAL:

- Flexibilización de los requisitos en materia de cotización previa para el permiso por maternidad.
- Nuevo subsidio por maternidad para aquellas trabajadoras que no acrediten los requisitos para la prestación: prestación no contributiva del 100% IPREM durante 42 días naturales desde el parto.
- Creación de la Prestación económica por paternidad.
- Prestación por Riesgo durante el embarazo y lactancia natural: 100% base reguladora.

INSTRUMENTOS QUE VELAN POR LA EFECTIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD:

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Creación de una Comisión Interministerial de igualdad con responsabilidades de coordinación y de

las Unidades de Igualdad.

- Informes de impacto de género y evaluaciones periódicas.
- Creación del Consejo de Participación de la Mujer.



ARTÍCULO NUEVAS CUANTÍAS PARA LAS SANCIONES LABORALES

El pasado día 19 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 306/2007 de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Los porcentajes que se tienen en cuenta para la actualización de las cuantías de las sanciones son diversos; así, por ejemplo, para las infracciones establecidas con carácter general, se aplicará el IPC desde el 16 de abril de 1988, fecha de entrada en vigor de la anterior ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Ley 8/1988 de 7 de abril); sin embargo, para las infracciones en materia de prevención de riesgos, se toma el incremento del IPC desde el 10 de febrero de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los nuevos importes entrarán en vigor a partir del 8 de abril del año en curso 2007 y serán de aplicación a las infracciones cometidas a partir de dicha fecha.

1º Infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjero, así como las infracciones por obstrucción (Art. 40.1 LISOS):

ANTERIORES	
Leves	MÍNIMO: De 30,05€ a 60,10€
	MEDIO: De 60,11€ a 150,25€
	MÁXIMO: De 150,26€ a 300,51€
Graves	MÍNIMO: De 300,51€ a 601,01€
	MEDIO: De 601,02€ a 1.502,53€
	MÁXIMO: De 1502,54€ a 3.005,06€
Muy Graves	MÍNIMO: De 3.005,07€ a 12.022,24€
	MEDIO: De 12.020,25€ a 48.080,97€
	MÁXIMO: De 48.080,98 a 90.151,82€

ACTUALES	
Leves	MÍNIMO: De 60€ a 125€
	MEDIO: De 126€ a 310€
	MÁXIMO: De 311€ a 625€
Graves	MÍNIMO: De 626€ a 1.250€
	MEDIO: De 1251€ a 3.125€
	MÁXIMO: De 3.126€ a 6.250€
Muy Graves	MÍNIMO: De 6.251€ a 25.000€
	MEDIO: De 25.001€ a 100.005€
	MÁXIMO: De 100.006€ a 187.515€



2º Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (art. 40.2 LISOS):

ANTERIORES	
Leves	MÍNIMO: De 30,05€ a 300,51€
	MEDIO: De 300,52€ a 601,01€
	MÁXIMO: De 601,02€ a 1.502,53€
Graves	MÍNIMO: De 1.502,54€ a 6.010,12€
	MEDIO: De 6.010,13€ a 15.025,30€
	MÁXIMO: De 20.491€ a 40.985€
Muy Graves	MÍNIMO: De 30.050,62€ a 120.202,42€
	MEDIO: De 120.202,43€ a 300.506,05€
	MÁXIMO: De 300.506,06€ a 601.012,10€

ACTUALES	
Leves	MÍNIMO: De 40€ a 405€
	MEDIO: De 406€ a 815€
	MÁXIMO: De 816€ a 2.045€
Graves	MÍNIMO: De 2.046€ a 8.195€
	MEDIO: De 8.196€ a 20.490€
	MÁXIMO: De 15.025,31€ a 30.050,61€
Muy Graves	MÍNIMO: De 40.986€ a 163.955€
	MEDIO: De 163.956€ a 409.890€
	MÁXIMO: De 409.891€ a 819.780€

3º Infracciones en materia de cooperativas (Art. 40.4 LISOS):

ANTERIORES	
Leves	De 300,51€ a 601,01€
Graves	De 601,02€ a 3.005,06€
Muy Graves	De 3.005,07 a 3.050,61€

ACTUALES	
Leves	De 375€ a 755€
Graves	De 756€ a 3.790€
Muy Graves	De 3.791€ a 37.920€

NOTICIA

NUEVAS TARIFAS PARA LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES

La reciente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007 ha supuesto el adiós definitivo de los famosos epígrafes de cotización al modificar el régimen de tarifas por el que las empresas cubren sus riesgos profesionales con la Seguridad Social.

El nuevo sistema se aparta de la clasificación tradicional de los tipos de cotización en función de una clasificación de 131 actividades u oficios denominados epígrafes con el objetivo de ajustar las cotizaciones empresariales a la actividad singular de cada empresa.

Actualmente, y desde el 1 de enero de 2007, la cotización se realiza en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación, es decir, conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93 Rev. 1) aprobada por Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, y a los códigos contenidos en la misma con cada actividad.

De este modo, con carácter general, la empresa aplicará la tarifa correspondiente a la actividad principal que realice conforme a su CNAE. No obstante, la ley introduce una novedad importante: la cotización específica para determinadas ocupaciones o situaciones

laborales, comunes a la mayoría de actividades económicas, con independencia de la actividad principal de la empresa. Así, por ejemplo, el personal de limpieza o administrativo deberá cotizar por un tipo distinto al aplicable al CNAE de la empresa.

Este nuevo sistema de simplificación de las tarifas, en términos generales, supone una reducción de las cuotas a ingresar a la Seguridad Social evaluada, en principio, en un 4,33%. Se estima igualmente que el 68% de las empresas no varíen su aportación de manera significativa, que el 21% reduzcan su aportación a la Seguridad Social en más de un 5% y que menos del 10% aumenten su aportación sobre esa cifra.

► Este nuevo sistema de simplificación de las tarifas, en términos generales, supone una reducción de las cuotas a ingresar.

La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada, en los términos que reglamentariamente se establezca, por la Tesorería General de la Seguridad Social en función de la actividad económica declarada por la empresa.

Ocupaciones	Tipo de Cotización (Total)
Personal en trabajos exclusivos de oficina	1,00
Trabajadores que se desplacen habitualmente durante su jornada laboral	2,25
Trabajadores en situación de IT y otras situaciones de suspensión de la relación laboral con obligación de cotizar	1,10
Personal en trabajos de construcción en general	7,60
Conductores de transporte de viajeros y de mercancías ligeras (inf. 3,5 Tm)	4,05
Conductores de transporte de mercancías pesadas	7,60
Personal de limpieza en general	4,05
Personal de vigilancia y seguridad	4,05
Personal de vuelo	8,50

El Congreso de los Diputados, el 25 de abril de 2007, ha aprobado la Ley por la que se procede a la Integración de los Trabajadores por Cuenta Propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a partir del 1 de enero de 2008.

Esta ley sustituye a una normativa con más de cuarenta años y contribuirá a mejorar las prestaciones que el colectivo agrario recibe actualmente de la Seguridad Social, a modernizar sus explotaciones y a aumentar su productividad y a incentivar el trabajo de las mujeres y los jóvenes.

La norma sigue la recomendación sexta del Pacto de Toledo sobre simplificación e integración gradual de regímenes de la Seguridad Social y es fruto del Acuerdo suscrito el 20 de octubre de 2005 entre el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Agricultura y los representantes de las organizaciones agrarias ASAJA, COAG y UPA, compromiso que se reiteró en la reforma de la Seguridad Social firmada el 13 de julio de 2006 por el Gobierno y los agentes sociales.

Con la integración en un sistema especial de trabajado-

res agrarios por cuenta propia dentro del RETA, cuyo tipo será del 18,75% para la base mínima, estas personas aumentarán paulatinamente sus contribuciones, pero también mejorarán sus pensiones.

Al convertirse en autónomos, los agricultores por cuenta propia tendrán una mayor flexibilidad para **contratar trabajadores**, con un límite de dos fijos y de 546 jornadas al año para jornaleros. Estos límites se amplían proporcionalmente al número de cotitulares de la explotación, lo que incentiva la afiliación a la Seguridad Social de los cotitulares de explotaciones familiares agrarias.

Por otro lado, la Ley elimina desigualdades entre **mujeres** y hombres en el ámbito agrario y establece **medidas que incentivan el trabajo** de las primeras. Por ejemplo, se reduce un 30% la cotización por contingencias comunes a los cónyuges de los titulares de una explotación, medida que va dirigida directamente a las mujeres y a los jóvenes descendientes del titular de la explotación dedicados a la actividad agraria.

Consulte nuestra página web: www.elautonomo.es

INFORMACIÓN

JORNADA SOBRE ENFERMEDADES PROFESIONALES

A raíz de la entrada en vigor del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo cuadro de enfermedades profesionales, la CAEB y Mutua Balear han celebrado el pasado 23 de enero unas jornadas informativas. Estuvieron en la mesa redonda profesionales de la talla de Fernando Fernández Perdido, Subdirector de Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, Antonio Serra, responsable de Salud Laboral de Son Dureta, Pilar Iglesias, del departamento de relaciones laborales de la CEOE, Juan Ignacio Vega, Director territorial jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Juan Prats, Presidente de la Federación de Asociaciones de Servicios de Prevención Ajenos y Wálfrid Ivern, Director Gerente de Mutua Balear.

La actualización de la lista de enfermedades profesionales era necesaria por lo obsoleta de la misma, aprovechando el cambio para adecuarla a la normativa de la Comunidad Europea. Todo ello parte de la conjunción entre el desarrollo del Reglamento de Prevención, la Ley General de la Seguridad Social y las recomendaciones de la Comunidad Europea, así como de los acuerdos adoptados por la Mesa del Diálogo Social que comenzaron en el 2004 y finalizaron en el 2006.

LO MÁS DESTACADO ...

- Se tratarán como EP aquellas que tengan causa directa con el puesto de trabajo aunque no estén listadas.
- Existe un compromiso de comunicación precisa e instantánea y se prevén todos los contactos necesarios con el resto de asociaciones implicadas.
- Será un sistema abierto que permitirá modificar errores sobre la marcha.
- Se denomina cuadro cuando se utiliza la misma nomenclatura que en la antigua disposición.
- Se denomina lista cuando el origen de aquellas podría catalogarse de Enfermedad Profesional en un futuro.
- Novedad: el empresario ya no notificará la EP; lo hará la Mutua o el INSS; para ello, el empresario deberá facilitar los datos pertinentes.
- En el diagnóstico, el INSS es el que tiene la última palabra.
- Implicación de los especialistas en Medicina del Trabajo.

RECURSOS HUMANOS

CALIDAD Y CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA

A pesar de que el término “calidad” parece suficientemente institucionalizado, en el modelo empresarial se generan aún desconciertos y ambigüedades: unos centran la calidad en los productos mientras que muchos otros lo hacen en los procesos, y así podemos hablar de aspectos cuantitativos y cualitativos como indicadores de calidad.

Sin embargo, la mayoría de autores y empresas especializadas en la Gestión de Calidad mantienen unos aspectos comunes para describir las características de calidad en las organizaciones valorando la importancia que tienen los modelos de gestión y sobre todo, el clima laboral.

En todo grupo humano y más concretamente en el área laboral, se producen una serie de emociones y actitudes de carácter positivo y negativo con un componente llamado “satisfacción laboral”, producidas en el intercambio entre las demandas o expectativas que pueda tener la empresa con las que puedan tener las personas que trabajan en ella.



Todos estos factores activan en las personas una serie de reacciones ante su trabajo y en el entorno ambiental y social, reacciones que pueden ser positivas (satisfacción = alto rendimiento) o negativas (frustración, alienación y estrés = bajo rendimiento).

Recientes estudios han puesto de manifiesto que el factor económico es el factor nuclear más asociado a la satisfacción laboral, es decir, el que más determina que un trabajador esté o no satisfecho, pero no es el único.

El lugar y el tipo de trabajo es otro de los aspectos analizados y aunque se suelen criticar

► Más importancia suele tener el “tipo de trabajo” o la “falta de variedad” en los empleos.

aspectos sobre las condiciones físicas del puesto de trabajo, más importancia suele tener el “tipo de trabajo” o la “falta de variedad” en los empleos que pueden hacerlos monótonos y aburridos.

Pero sin lugar a dudas, uno de los aspectos que influirán directamente en la satisfacción y en el mantenimiento del clima laboral adecuado, será el modelo de gestión y más concretamente el estilo de dirección. Si definimos como “gestionar” el sacar el máximo rendimiento de lo que se tiene, “liderar” implica un conjunto de acciones mucho más amplias: crear colaboración, buscar la satisfacción de los trabajadores, innovar y mejorar continuamente. Es evidente que la imagen y las habilidades de los directivos han evolucionado (o tendrían que evolucionar) hacia unos modelos de actuación que ayuden a eliminar aquellos obstáculos que interfieran en el “trabajo bien hecho”, puedan prever los errores, medien en los conflictos, favorezcan la formación continua, la comunicación y el trabajo en equipo.

En suma, tanto las personas, procesos y los resultados deben apuntar a la calidad como valor compartido que sera, sin duda, una de las estrategias operativas fundamentales para crear la cultura empresarial en donde el individuo-trabajador se sienta identificado con la empresa, sus objetivos planes y estrategias.

© goriestarellas@csedano.com
PSICÓLOGO INDUSTRIAL.
DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS
DE C.SEDANO & ASOCIADOS.



LA SEGURIDAD SOCIAL VOLVERÁ A REGISTRAR ESTE AÑO UN SUPERÁVIT DE ALREDEDOR DEL 1,27%

Cinco Días (15-03-2007)

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, aseguró ayer que el superávit de la Seguridad Social se situará este año en niveles 'similares o superiores' a los de 2006, cuando el sistema cerró el ejercicio con un superávit del 1,27% del PIB.

En su comparecencia en la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, Caldera subrayó que, con estas previsiones, los pensionistas españoles pueden estar 'tranquilos' con su futuro, pues el sistema está garantizado.

Como muestra de ello, el ministro anunció que esta misma semana se han superado los 19 millones de afiliados a la Seguridad Social. En concreto, dijo, son 19.043.449 las personas ocupadas al sistema en estos momentos. Además, entre el lunes y el martes de esta semana, la Seguridad Social ha ganado 46.038 nuevos cotizantes.

Superados los 19 millones

En los tres primeros años de legislatura el sistema ha ganado 2,1 millones de ocupados a lo largo de los tres primeros años de legislatura, lo que supone un incremento del 12,6%, según informó ayer el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El departamento dirigido por Jesús Caldera explica este incremento por 'la importante incorporación de mujeres al sistema, el crecimiento superior de los contratos indefinidos frente a los temporales y a la afiliación mayoritaria al Régimen General'. Así, el incremento de la afiliación fue mayor en el caso de las mujeres, que sumaron más de 1,1 millones de ocupadas (+17,62%), frente a los 951.918 nuevos afiliados varones (+9,33%). Por tipo de contrato, los indefinidos aumentaron en más de 1,4 millones de unidades, mientras que los temporales lo hicieron en 662.312, de forma que a marzo de 2007, de los más de 14,5 millones de contratos suscritos, un 63,79% corresponden a indefinidos y otro 34,78% a temporales.

Por otra parte, el titular de Trabajo descartó ayer en el Congreso de los Diputados equiparar todas las pensiones mínimas al

salario mínimo interprofesional (SMI), situado actualmente en 570 euros mensuales, argumentando que sería 'imposible' en términos presupuestarios.

EL GOBIERNO ABRE OTRA VÍA PARA TRAER INMIGRANTES CUALIFICADOS

Cinco Días (17-03-2007)

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó este viernes las instrucciones para que las empresas accedan a una nueva vía de contratación de trabajadores inmigrantes que, en este caso, estará dirigida exclusivamente a contratar de forma rápida extranjeros cualificados, quienes podrán traer consigo a sus familias.

La contratación de estos trabajadores está dirigida, según el BOE a 'extranjeros en cuya actividad profesional concurren razones de interés público o incremento de la competitividad o relativas a la realización de trabajos de investigación y desarrollo que requieran alta cualificación, y de sus familias'. El texto precisa que va dirigido al 'personal directivo o altamente cualificado de empresas que supongan realización de inversiones o creación de puestos de trabajo en España'.

Para acreditar estas inversiones o la generación de empleo, las empresas deberán adjuntar al menos uno de estos tres documentos: un certificado de la Seguridad Social acreditando que la compañía tiene más de 1.000 trabajadores; o un informe anual aprobado por la junta general de accionistas de la sociedad, certificado por auditor independiente, y que acredite que la empresa tiene un volumen de inversiones en España superiores a 200 millones de euros.

El tercer documento posible consiste en un certificado del registro de inversiones de la subdirección general de Inversiones Exteriores, de la Dirección General de Comercio e Inversiones del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, de que la empresa ha declarado una inversión, en términos brutos, no inferior a 20 millones de euros, con fondos procedentes del exterior.

¿SABÍAS QUÉ...?

LA JUSTICIA DE CHINA PROHÍBE VENDER TERRENOS EN LA LUNA.

Un Tribunal de Pekín estimó que nadie podía reclamar la propiedad de la Luna, refiriéndose a un tratado internacional sobre el espacio, desestimando las pretensiones de Li Jie, que había montado la firma "Embajada de la Luna". Las Autoridades de Control de Comercio le retiraron sus permisos y le impusieron una multa. La oficina de comercio estimó que la venta de terrenos lunares se asemejaba a un fraude y le prohibió seguir proponiendo terrenos al precio de 37\$ por 0,4 hectáreas; 34 personas se dejaron tentar antes de que las actividades de la firma fueran prohibidas por la Justicia China.



PERSONAJES

RAFAEL CASTELL: PREMIO MUTUA BALEAR

Mutua Balear otorga cada año a través de la Real Academia de Medicina un premio al mejor proyecto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este año se le ha otorgado al libro, *El trabajador inmigrante. Vigilancia de la Salud. El Servicio de Prevención y el trabajador inmigrante. Recomendaciones de Actuación*, escrito por el Dr. Rafael Castell, Dr. Antonio Pareja y D. Francesc Clar.

“La medicina de la inmigración no es una medicina de parásitos ni de virus raros. Es una medicina de hombres y mujeres que se diferencia en la forma de expresar su sufrimiento, su modo de concebir la enfermedad, el acto médico, el dolor o la muerte. De unos hombres y mujeres que han dejado una cultura sanitaria sin haberla abandonado y adquieren otra sin todavía comprenderla, de unos enfermos que esperan de nuestro mundo sanitario una tecnología carismática que los salve, pero que no aciertan a hacer comprender sus problemas interiores a médicos y cuidadores.” R. Colasanti.



Con estas palabras Rafael Castell cierra el libro *El trabajador inmigrante. Vigilancia de la salud* y concluye el trabajo, y asegura que resume la idea principal.

Rafael Castell, Especialista en Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Govern de les Illes Balears recibió, hace un año una invitación para participar en unas jornadas denominadas “migración, inmigración y medicina del trabajo”, decidió que lo mejor que podía aportar era un modelo de Vigilancia de la Salud ante el trabajador inmigrante, y al informarse que el Grupo de Trabajo de Salud Laboral del Ministerio de Sanidad no dispone a día de hoy, de dicha información, decide ponerse manos a la obra. Contacta con Francesc Clar, Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada y con Antonio Pareja, Médico Epidemiólogo.

MB - ¿Qué ocurre cuando los tres juntáis vuestras conclusiones y decidís comenzar el libro?

RC – Surge una herramienta de trabajo que recopila unas recomendaciones tanto técnicas como sanitarias para el trabajador inmigrante, muy útiles para cualquier servicio de prevención (área de medicina del trabajo): un protocolo inexistente hasta ahora por el que editoriales y organismos oficiales ya han mostrado interés.

MB – Entonces, ¿de cuántas partes consta el libro?

RC – De tres; la de los riesgos psicosociales, la de asistencia sanitaria y la de inmunización. Cada uno de nosotros ha desarrollado una y el libro, que acaba de publicarse, es el resultado.

De la parte psicosocial destacaría, sobre todo, las diferencias culturales, las del idioma, las individuales, las de especialización y formación. Todas y cada una en su contexto influyen directamente en el desarrollo de su trabajo y es muy recomendable hacer un análisis del puesto y valorarlo todo en conjunto.

MB – ¿Qué cuestiones deben tener los especialistas sanitarios a la hora de hacer un examen de salud?

RC-Además de los riesgos que conlleva el puesto de trabajo, se tienen que contemplar las enfermedades que se hayan podido importar desde su lugar de residencia. Para ello hay que tener en cuenta cuatro matices: de dónde viene, tiempo de residencia en nuestro país (puesto que existen enfermedades que se pueden manifestar durante los primeros cinco años), si ya han recibido asistencia sanitaria y la última, si suponen un riesgo para su entorno laboral. De estos aspectos se deducen conclusiones varias, la más importante y que quiero destacar es que *la mayoría de las enfermedades importadas son difícilmente transmisibles*, simplemente, porque no disponemos de hospedadores intermediarios ni vectores apropiados, por ejemplo los mosquitos.

►► **El trabajador inmigrante generalmente se enfrenta a una anamnesis que por problema de idioma no entiende.**

MB - ¿Cuáles son las principales enfermedades con las que nos podemos encontrar?

RC- Comunes: bronquitis. Tropicales o exóticas: paludismo o parasitosis. Infecciosas transmisibles: tuberculosis y hepatitis.

MB - ¿Qué es lo más interesante del capítulo sanitario?

RC – Como médico especialista en medicina del trabajo resaltaría y definiría este apartado como una guía útil que facilita el trabajo de este colectivo. Una de las razones que

PERSONAJES

avala mi argumento sería que el libro refleja algunas diferencias en resultados analíticos implícitos de cada raza y, por lo tanto, deben valorarse de forma individual a la hora de hacer un diagnóstico. Se refleja asimismo una serie de esquemas clínicos orientativos de las distintas patologías importantes. Los autores exponemos cual debe ser la actuación médica frente a estos colectivos.

MB - ¿Cuál es el problema más grave o común con el que se encuentra el médico y el trabajador inmigrante?

RC - El trabajador inmigrante generalmente se enfrenta a una anamnesis que por problema de idioma no entiende: en estos casos, hay que encontrar soluciones útiles para salvar este trámite. Los médicos se dan cuenta, muchas veces, que esa

▶▶ **Los parásitos son difíciles de contagiar, y cuanto más tiempo lleven en el país receptor su poder de transmisión disminuye considerablemente.**

persona jamás ha visitado a un facultativo, por lo tanto

puede tener problemas tan comunes como los de visión no corregidos, algo tan básico en una sociedad como la nuestra.

Otras veces el trabajador presenta multisintomatología, es aquí cuando *El trabajador inmigrante. Vigilancia de la salud* plantea unos esquemas que orientan al médico de las enfermedades propias de cada colectivo. Explica cuándo valorarlas y cómo diagnosticarlas. Digo esto porque existen patrones que pueden despistar algunas enfermedades, por ejemplo afirmar que para interpretar bien una analítica habría que tener en cuenta que las personas de color pueden presentar los glóbulos blancos bajos, esto se limita a una simple cuestión genética.

MB - Hazme un resumen de lo más básico en cuanto a inmunización se refiere.

RC - Si traen cartilla vacunal, consultar el calendario in-

ternacional de la OMS. Muchas veces traen certificados fiables pero incompletos, en ese caso es aconsejable vacunar de nuevo. En cualquier caso quiero destacar que los parásitos son difíciles de contagiar, y cuanto más tiempo lleven en el país receptor su poder de transmisión disminuye considerablemente.

MB - Para terminar, ¿qué curiosidades destacarías de este trabajo?

RC - Pues que existen lesiones cutáneas que podrían confundirse con alguna enfermedad y se las han realizado los trabajadores de forma voluntaria, por temas de religión o cultura.

Otro ejemplo de peculiaridad es la de que los hindúes no se dejan tocar la cabeza y sus mujeres nunca podrán ser examinadas por un hombre a solas en una consulta, al igual que los budistas. La exploración rectal es tabú para los orientales y una mujer que se someta a ella jamás podrá contraer matrimonio según sus creencias.

Los chinos se hacen un diagnóstico por pulso y son reticentes a hacerse analíticas de sangre.

Rafael Castell quiere destacar cinco premisas:

1. *Mostrar confianza en el trabajador y personalizar su atención sanitaria.*
2. *Hacer recomendaciones sanitarias adecuadas a su condición, cultura y riesgos.*
3. *Informar de la estructura sanitaria en nuestro país.*
4. *Establecer la periodicidad de su vigilancia sanitaria.*
5. *Ofrecer la inmunización adecuada.*



BREVES ENCUENTRO MUTUA BALEAR - GRADUADOS SOCIALES

A finales del mes de abril, Mutua Balear ha reunido a su colectivo de despachos colaboradores de Baleares en el Hotel Valparaiso, para la presentación de las cuentas de la entidad relativas al ejercicio 2006 y hacer una exposición de la actualidad del sector; una iniciativa de éxito que ha permitido el encuentro del colectivo de graduados sociales.



CORPORATIVA

CIERRE DEL EJERCICIO 2006

El año 2006 se ha caracterizado por un mantenimiento de las constantes de crecimiento y de las políticas de control de gasto, tanto a nivel de coste de bajas laborales sobre las cotizaciones de nuestras empresas mutualistas como a nivel del gasto administrativo y de gestión de la propia Mutua.

Mutua Balear ha cerrado el ejercicio 2006 con un incremento de cuotas del 16,2 % respecto al año anterior y un crecimiento de cotizantes del 8,7 %. De este crecimiento, merece especial atención el incremento habido en el apartado de Contingencias Comunes donde, por primera vez en la historia de la entidad, el número de nuevos cotizantes incorporados por nuestra Mutua ha sido superior al incremento registrado en Accidentes de Trabajo.



Frente a este aumento en facturación de cuotas y en cotizantes, Mutua Balear ha conseguido obtener, fruto de su permanente esfuerzo en materia de gestión, unos ratios de siniestralidad de baja laboral en sus diferentes contingencias y colectivos protegidos inferiores a los que se registraron en el año 2005.

Así, el consumo de cuotas de Accidente de Trabajo de nuestras empresas mutualistas y autónomos como consecuencia de la baja laboral derivada de accidente de trabajo ha pasado del 15,7 % de 2005 al 15,3 % del ejercicio 2006. Por otro lado, la siniestralidad sobre cuotas de contingencia común del ejercicio 2006 se ha situado en el 83,2 % en relación al 84,8 % que se registró en el cierre del año 2005.

Esta mejora en la gestión de la baja laboral de nuestros trabajadores y autónomos protegidos, conjuntamente con la reducción de los servicios comunes que se transfieren al sistema tras haber asumido las prestaciones de incapacidad, muerte y supervivencia de la Enfermedad Profesional, ha situado la siniestralidad de las prestaciones económicas de la Mutua en el 66,1 % de las cuotas

frente a un coste del 70,4 % registrado en 2005.

Este ahorro conseguido sobre las cotizaciones percibidas ha permitido afrontar un crecimiento progresivo del coste y la inversión en servicios asistenciales a favor de la población protegida, capítulo que ha pasado del 12,1% de consumo sobre cuotas en el ejercicio 2005 al 12,4% registrado al cierre del año 2006. La dedicación de recursos a la mejora en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de nuestra población protegida es un objetivo estratégico de la Mutua, y goza de la máxima prioridad en el destino de los recursos liberados por la mejora en la gestión de las distintas prestaciones económicas.

► En definitiva, el objetivo de toda esta mejora en la gestión se dirige fundamentalmente a situar a la Mutua en las más altas cotas de solvencia financiera.

Dicha inversión en la calidad y número de los servicios asistenciales se ve también reforzada por la contención en los gastos de administración, amortización y el resto de gastos de la entidad, que se han situado a cierre de 2006 en el 7,48 % de los recursos en relación al 7,59 % registrado en el año 2005.



En definitiva, el objetivo de toda esta mejora en la gestión se dirige fundamentalmente a *situación a la Mutua en las más altas cotas de solvencia financiera* (incremento del resultado en un 50 % y cobertura de todas sus reservas en el máximo permitido), en *apoyar la sostenibilidad del Sistema* (incremento del exceso de excedentes en un 65%) y en *crear las condiciones técnicas y económicas necesarias que puedan facilitar a los organismos públicos competentes una toma de decisión sobre nuevas reducciones de las cotizaciones de nuestras empresas mutualistas* (el resultado representa cerca del 15 % de las cuotas totales).

Wàlfrid Ivern, Director Gerente Mutua Balear

Ángela Colomar lleva 22 años en Mutua Balear y 10 como responsable del Área de Contingencia Común.

Lidera un equipo de 21 personas compuesto básicamente por médicos y administrativos. Afirma que es en Mutua Balear donde ha aprendido todo lo que sabe y que su experiencia como médico de empresa ha sido clave. En definitiva, Ángela es rotunda al manifestar que ha sido monaguillo antes que cura.



COMPETENCIAS: Las Mutuas llevan la gestión económica de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes. Colaboramos con el médico de la sanidad pública en el seguimiento del proceso y en el tratamiento.

FUNCIONAMIENTO: Cuando las bajas entran en Mutua Balear comienza la prestación económica a partir del día 16 en el régimen general y del día 4 si es autónomo. Es en este momento, cuando las Mutuas tienen derecho a valorar las bajas. Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo son los que estudian la incapacidad del trabajador para desarrollar las labores cotidianas de su puesto. Cuando los profesionales consideran que el trabajador ya está capacitado o tiene una mejoría suficiente para ir al trabajo, realizan una propuesta de alta. Se busca una mejoría de su estado de salud que le permita ir a trabajar.

PREOCUPACIÓN: Es importante ensamblar los procesos médicos de Contingencia Común que dirigen los médicos de cabecera con los servicios de prevención, en materia de riesgos laborales, a fin de evitar discrepancias ante la correcta reincorporación al puesto de trabajo.

PIONEROS: En Baleares somos pioneros en cuanto a colaboración de los médicos de enfermedad común de las Mutuas y los de los centros de salud. Para evitar cualquier tipo de mal entendido se han realizado, a través de la inspección médica, cursos de formación e información a los médicos de atención primaria. La **finalidad:** informar del papel de las Mutuas y de cómo se puede colaborar. Se ha creado un compromiso y conciliación por ambas partes. La Mutua valora aquellos expedientes que considera oportunos y aquellos a los que el sistema no puede llegar.

Ángela Colomar fue una de las principales ponentes de estas charlas.

SITUACIÓN ACTUAL: Activar esta iniciativa no fue tarea fácil para nadie, pero en la actualidad se han detectado muchas ventajas. Los médicos del Servicio Público de Salud cuentan con información relativa al trabajo que realizan los servicios médicos de Contingencias Comunes de las mutuas. Además, las relaciones entre los médicos de ambas instituciones son muy buenas.

PROBLEMA: Los médicos del trabajo que nos dedicamos a este tipo de tareas nos encontramos a diario con casos de agresividad por parte de los trabajadores. Esto sucede en aquellas personas que se creen con derecho a exigir una baja y no la necesitan.

DATO: Es importante identificar los procesos de IT que no obedezcan a una situación directamente relacionada con la salud. Cuantificar el porcentaje de bajas que actúan como refugio de problemas no médicos. También trabajamos para detectar los procesos o supuestos de duración indebida causados por la simulación del paciente en aquellos casos en que la IT se demora más de lo necesario. Siempre se valoran las secuelas, por que éstas pueden derivar, en ocasiones, en un grado de incapacidad permanente.

FUTURO: Estamos trabajando en un folleto informativo en el que se plasmarán los derechos y deberes del trabajador; en los casos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común.

► **En Baleares, Mutua Balear es pionera en la colaboración con los Centros de Salud.**

PERFILES

EL TRABAJADOR: Antes era reticente a ir a las Mutuas, principalmente por desconocimiento de las funciones que desarrollamos. Ahora ya hay información

► **Mutua Balear trabaja en la edición de un folleto informativo sobre los derechos y deberes del trabajador.**

y han comprobado que disponen de una segunda opinión. Es importante saber que cualquier actuación que se lleve a cabo más allá del control y seguimien-

to del proceso, debe estar autorizada por el paciente y contar con el visto bueno de la Inspección Médica.

LAS BAJAS EN CIFRAS: Como dato añadir que durante el 2006 se han producido más de 38.000 bajas.

LEGISLACIÓN: El trabajador está obligado a someterse a los controles médicos de las Mutuas en materia de Contingencia Común, en caso de negarse puede denegarse también la prestación económica ligada a la situación de Incapacidad Temporal.

SOLUCIÓN: Hay que ser conscientes de que el Sistema tiene que hacer frente a las situaciones de quebranto de salud que imposibiliten la continuación temporal o definitiva en la prestación de servicio por parte de los trabajadores. La salud de nuestro Sistema necesita que seamos conscientes de la irresponsabilidad que supone afrontar prestaciones indebidas.

ESPERANZA: Mejoras ante la aplicación de la nueva normativa que contemple el plazo máximo de IT en 12 meses y la potestad del INSS de prorrogarlo.

DE INTERÉS MUTUO

DISTINCIÓN HONORÍFICA DEL INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL

José Sánchez Rodríguez, presidente de la Entidad José Sánchez Peñate, ha obtenido el Accesit de la Distinción Honorífica del Instituto Canario de Seguridad Laboral que otorga todos los años el Gobierno Canario. Este reconocimiento se da a aquellas empresas que mejor gestionen y apliquen las medidas preventivas en su organización. Esta empresa está afiliada a Mutua Balear y tiene a Previs, como servicio de Prevención ajeno. Ambas entidades desean sumarse a las felicitaciones y darle la enhorabuena.



IV JORNADA DE VACUNAS

Mutua Balear junto con la CAEB ha celebrado las IV jornadas de vacunas bajo el lema NUEVOS RETOS EN LA PREVENCIÓN.

Esta charla consta de dos mesas de debate:

La primera, ESTRATEGIAS FRENTE A LA GRIPE, aborda dos grandes temas: *Plan de respuesta frente a una pandemia y plan de actuación en el ámbito laboral.*

La segunda, ESTADÍSTICAS FRENTE AL CÁNCER DE CÉRVIX, dividida en dos grandes bloques: *Vacunas contra el virus del papiloma humano y política sanitaria y VPH.*

Ponentes y moderadores:

■ Dr. José Estelrich Bennasar, responsable de la Unidad de Programas de la Gerencia e Atención Primaria, *Conselleria de Salut i Consum.*

■ Dr. José Ramón de Juanes Pardo, Jefe de Servicio de Medicina Preventiva, Hospital Universitario 12 de Octubre, Madrid. Profesor Titular de Medicina Preventiva y Salud Pública, Universidad Complutense de Madrid.

■ Dr. José Luis Olivares Castillo, responsable de Salud Laboral de Previs, Sociedad de Prevención de Mutua Balear.

■ Dr. José María Bayas Rodríguez, Servicio de Medicina Preventiva, *Hospital Clínic*, Barcelona. Profesor Asociado de Medicina Preventiva y Salud Pública, Universidad de Barcelona. Presidente de la Asociación Española de Vacunología.

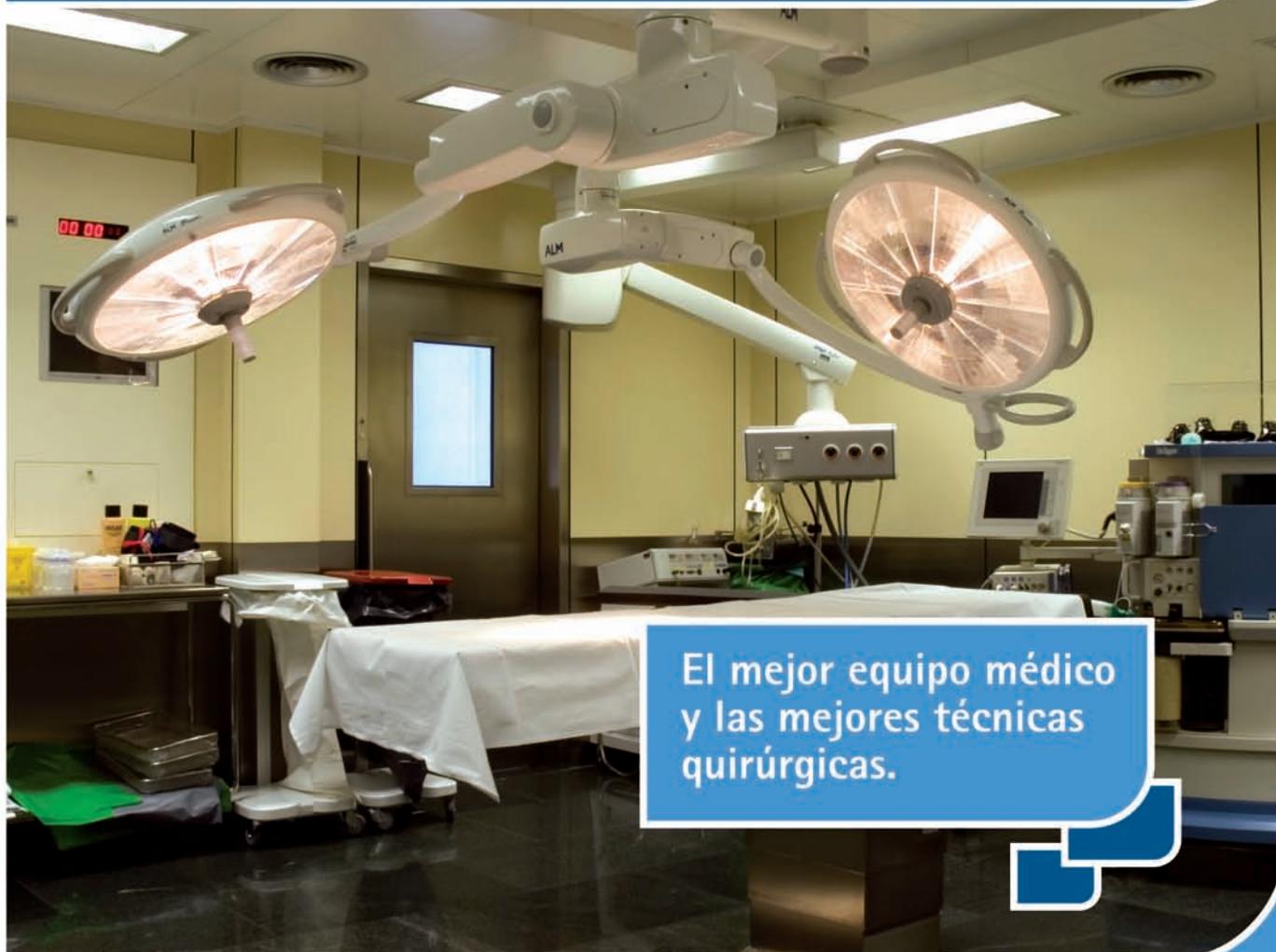
■ Dra. Esther Mato Fondo. Coordinadora Autonómica de la Salud de la Dona. Subdirectora Médica de la Gerencia de Atención Primaria, *Conselleria de Salut i Consum.*

■ Dr. Juan Torrecabota Pagés, Jefe de sección de Ginecología Oncológica y Patología Mamaria, Hospital Universitario de Son Dureta. Presidente de la Sociedad Balear de Ginecología y Obstetricia.

Las jornadas fueron, un año más, un éxito de asistencia.

IV JORNADAS DE PREVENCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE VACUNAS

SERVICIO DE CIRUGÍA DE MUTUA BALEAR



El mejor equipo médico
y las mejores técnicas
quirúrgicas.

MUTUA BALEAR

*medicina experta,
medicina especializada.*

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

www.mutuabalear.es

900 173 174

Teléfono de asistencia 24 horas al día,
365 días al año.