



letras azules

la revista de
MUTUA BALEAR

02

diciembre 2011

COMITÉ EDITORIAL

COORDINACIÓN

Isabel Salvá
Patricia Fonollá
Rafael Nicolau

REDACCIÓN Y CONTENIDOS

Agustín Hernández
Daniel Durán
Dora Simonet
Emilio Morancho

Enrique Linares
Fernando Blanco
Jaume Canet
Julián García
Marta Villarroel

Meritxell Panadés
Patricia Fonollá
Rafael García
Ruth Viudez
Silvia González

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Daniel Durán
Javier Giménez

ILUSTRACIÓN

Javier Giménez

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

▶ SOMOS IMPORTANTES	4
▶ HOGAR DULCE HOGAR	6
▶ ¡Y MUCHO MÁS!	8
▶ TU PARO ES PARA TÍ	14
▶ UN RECORRIDO POR TUS MEJORAS	16
▶ PON UNA MUTUA EN TU VIDA	19
▶ CONTRATACIÓN JOVEN	22
▶ LOS MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE CUENTAN CON PRESTACIÓN ESPECÍFICA	26
▶ CUIDATE POR DOS	28
▶ LIBRO MANUAL DE ETIQUETAS DE PRODUCTOS QUÍMICOS	29
▶ ALIATE CON LA CARRETERA	32
▶ PREVENIR ES AHORRAR	34
▶ EMERGENCIAS	37
▶ ÉXITO: EL SECRETO DE ESTAR COORDINADOS	38
▶ TU MANO EN TUS MANOS	41
▶ PAGO DELEGADO	45
▶ TWITTER EN LA EMPRESA	46
▶ NOVEDADES WEB	50
▶ NOTAS. CONTENIDOS ADICIONALES	52

Somos importantes

¡Somos importantes!, tenemos mil razones para creerlo y estamos convencidos. La sociedad debería saberlo pues formamos parte de su infraestructura. Les gestionamos y costeamos las bajas, asumimos el cese de los autónomos, valoramos la salud de las embarazadas con riesgos en su puesto de trabajo y un sinfín de etcéteras que no habremos sabido comunicar desde el sector porque, a veces, nos sentimos invisibles, aunque sin duda formamos parte de la vida cotidiana y laboral de millones de empleados y empleadas de toda España. Y además, trabajamos para recuperar a las personas cuando sufren un accidente de trabajo, pero sobre todo nos preocupamos para que nunca lleguen a tenerlo.

Una vez más abarcamos muchos temas, quizás demasiados, o quizás no, pero si algo ha caracterizado el año 2011 ha sido las cantidad de normas legisladas

que se han recogido en los boletines oficiales. Numerosas reformas, suponemos que cargadas de esperanzas, para superar estos tiempos de crisis. Las ha habido para todos los colectivos: trabajadoras y trabajadores autónomos, embarazadas, empleadas del hogar, jóvenes, y así una larga lista. Se ha hablado de paro, de prestaciones por desempleo, de ventajas en la contratación y de infinitas materias que afectan a la sociedad en general y nosotros, la Mutua, estamos siempre y en tiempo real para contarlas. Porque no somos ajenos a la era de las comunicaciones y sus ventajas, porque siempre tenemos una ventana abierta al mundo para informar y comunicar, porque creemos que la información es poder y nosotros queremos ayudarte a ti que confías en nosotros. Por todo eso este 2011 ha sido para MUTUA BALEAR un año de expansión en redes sociales. Puedes seguirnos en facebook y en twitter y estar siempre a la última. Sin embargo también queremos continuar con la síntesis de lo más importante y por ello seguimos trabajando en “LETRAS AZULES” la revista que resume lo más destacado de la actualidad del sector.

No podemos despedirnos sin hacer mención de logros obtenidos gracias al trabajo en equipo de los profesionales de las Mutuas y de todos los mutualistas. La prevención y su cultura es una labor conjunta que con el paso del tiempo nos ha demostrado que los resultados, a veces, hablan por sí solos. Nuestro artículo “Tu mano en tus manos” es un recorrido por la evolución de la mano traumática en el mundo laboral. La concienciación del empresario y de los trabajadores y trabajadoras en siniestralidad ha ganado la batalla. En menos de diez años Mutua Balear ha reducido las intervenciones de la mano en más del 95 por ciento. Hemos pasado de una operación quincenal, a cuatro al año. Un éxito de todos y para todos que todavía tiene mucho camino por recorrer, pero que ha dejado atrás imprudencias asumidas y pautas de comportamiento de riesgo. Ahora se incrementan los accidentes domésticos, un ámbito diferente que sin ser nuestra competencia nos preocupa, desde esta publicación nos extralimitamos y aprovechamos para recomendar que los consejos sirvan estés dónde estés, aprovechalos también en casa.

FELIZ 2012

P. Fonollá



Hogar, dulce hogar

por R. García

NOVEDADES DEL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR

El Régimen Especial de empleados y empleadas de Hogar, quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial.

Para dar cumplimiento a ello, la Tesorería General de la Seguridad Social ha hecho oficiales los modelos y procedimientos para realizar dicha integración, y ha creado el nuevo **Sistema Especial para Empleados de Hogar** del Régimen General y con la asignación de un nuevo código el **0138**.

Así los y las empleadoras de hogar que tuvieran de alta a trabajadores y trabajadoras “fijas” en el Régimen especial de Empleados de Hogar, con anterioridad al 1 de enero de 2012 deberán solicitar un

nuevo código cuenta cotización (c.c.c.) del Sistema especial para empleados y empleadas de Hogar del Régimen General (**REG-0138**) al que adscribirán a los trabajadores o trabajadoras a su servicio.

Para esta gestión dispondrán de un plazo comprendido entre 1 de enero y el 30 de junio de 2012. Los empleadores con trabajadores de alta, deberán comunicar a la TGSS los datos para crear un nuevo código de cuenta de cotización y asignar, al trabajador o trabajadora contratada. Para ello deberán hacer uso del nuevo modelo **TA-HOGAR**. Este modelo solo tendrá validez hasta día 30.06.2012

El efecto de alta, en este caso, será día primero del mes siguiente a la presentación en la TGSS.

En el caso de **no** solicitar el nuevo código cuenta cotización antes de día 30 de junio, la TGSS creará un nuevo C.C.C en el Sistema Especial para Empleados y Empleadas de Hogar y adscribirá al mismo al colectivo que conste de alta en dicho

Régimen Especial. La cotización a partir de 1 de julio de 2012 se realizará por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala (tramo 15º).

Los y las empleadoras de hogar que a día 1 de enero de 2012 tuvieron pres-tándoles servicios a empleados de hogar de carácter parcial o discontinuo, deberán solicitar un nuevo código de cuenta de cotización, con los nuevos modelos TA6 o TA7, y dar de alta con el nuevo modelo TA 2S-0138, con anterioridad al día 30 de junio del 2012.

Llegada esta fecha, si el empleador **no** ha cumplido las condiciones exigidas la Tesorería General de la Seguridad Social, procederá a cursar la baja de oficio del empleado o empleada de hogar en el Régimen Especial.

Nuevas altas a partir de 1 de enero de 2012

Los empleadores o empleadoras que contraten a partir de día 01.01.2012, deberán solicitar un nuevo código de cuenta de cotización, con los nuevos modelos **TA6** o **TA7**, y dar de alta con el nuevo modelo TA 2S-0138.

Estas nuevas altas deben realizarse como trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, adscritos a Cuentas de Cotización cuya titularidad pertenezca a cada uno de los empleadores para los que prestan servicios, independientemente de la retribución que perciben por cada uno de ellos. Para ello cada uno de los empleadores o empleadoras deberá disponer de un Código Cuenta Cotización en el sistema Especial de empleados de Hogar.

Adjuntamos enlace a la página web de Mutua Balear donde se encuentra toda la información sobre el nuevo Sistema Especial de Empleados y Empleadas de Hogar.



¡Y mucho más!

Conoce los beneficios fiscales y en las cotizaciones

por E. Morancho

El denominador común al que se enfrentan todos los autónomos y autónomas a la hora de plantearse una actividad, es la inversión en su negocio. Una óptima base económica permite disponer de un buen inmueble, equipo humano, mobiliario etc. En la actualidad el colectivo autónomo dispone de una serie de beneficios fiscales y en las cotizaciones que en este artículo detallaremos.

BONIFICACIONES

Es muy importante recordar que todas estas bonificaciones se aplican sobre las bases mínimas de cotización. En el presente año 2011 la base mínima es de 850,20 euros, por lo tanto si, por ejemplo, un trabajador cotiza por 1.000 euros se le aplicará la bonificación correspondiente a la base antes mencionada, si bien a la diferencia entre ambas bases, en este caso 149,80 euros se le aplicará

la tarifa legal oportuna.

La mujer cuenta con una serie de ventajas al haber soportado históricamente una serie de cargas familiares que complicaban su incorporación al mundo laboral. Por ejemplo, las menores de 35 años tienen una bonificación del 30% en las cuotas durante 30 meses. Esta bonificación en los hombres solo es aplicable en menores de 30 años. Las mujeres reincorporadas en los dos años siguientes al parto y las sustituidas en periodo de descanso maternal, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo de embarazo o lactancia, durante el periodo de la suspensión de la actividad, tienen una bonificación del 100% durante 12 meses. A las víctimas de violencia de género se les incentiva con la suspensión en la obligación de cotizar durante 6 meses.

Para aquellas personas mayores de 65

“Las mujeres autónomas cuentan con algunas ventajas más que los hombres. Una medida que intenta compensar las posibles desigualdades sociales vinculadas a la mujer y la maternidad.”

años que por diferentes motivos deseen extender su vida laboral y demuestren una cotización efectiva ya cumplida de 35 años, están exoneradas al 100% de las cuotas por Contingencias Comunes y/o Profesionales, hasta su jubilación definitiva.

Los trabajadores y trabajadoras con pluriactividad, es decir, que compaginen su trabajo por cuenta propia con otro por cuenta ajena, tienen derecho a una devolución del 50% del exceso de cotización de 10.752 euros o hasta, el 50% de las cuotas por Contingencias Comunes ingresadas en cuenta propia.

Existen numerosas bonificaciones en las cuotas y todas ellas están recogidas en este resumen de la página web

 www.elautonomo.es

No se puede abandonar este capítulo sin antes atender a un colectivo laboral especialmente sensible, el del discapacitado. Su integración en el mundo laboral es vital. Por ello, una persona con una discapacidad igual o superior al 33% tendrá una bonificación del 50% en el pago de sus cuotas durante 5 años.

Asimismo, aquellos discapacitados y discapacitadas que previamente estén inscritos como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo Esta-

tal (SPEE) que deseen constituir su propio negocio, pueden financiar el mismo a través de diferentes tipos de ayudas. Éstas pueden alcanzar los 10.000 euros y obtener una reducción del 4% en el tipo de interés de los préstamos destinados a inversiones. El cálculo final lo determinarán, siempre, los órganos competentes de la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas. Otro tipo de ayudas se centran en la financiación de contratación de servicios externos necesarios así como para la formación con cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías. 

“Las personas discapacitadas también disfrutarán de mejoras en las cotizaciones, un 50% durante 5 años.”

AYUDAS Y SUBVENCIONES

Existen diferentes programas de subvenciones que, principalmente, van en función de la Comunidad Autónoma donde se desarrolla la actividad:

- ▶ Subvenciones a fondo perdido,
- ▶ Bonificaciones en los tipos de interés,
- ▶ Líneas ICO,

- ▶ Capitalización del desempleo: permite que una persona pueda cobrar de una sola vez hasta el 80% de la prestación de paro que le correspondería, y el resto, hasta el 100%, en cotizaciones a la Seguridad Social.

Otra ayuda importante para el impulso del autoempleo es el Programa de Promoción del Empleo Autónomo, regulado por la Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio, dirigido a personas en paro y gestionada por el SPEE y por las Comunidades Autónomas correspondientes y contempla cuatro tipos de ayudas:



- ▶ Subvención por el establecimiento hasta un máximo de 10.000 euros.
- ▶ Subvención financiera equivalente a la reducción de hasta 4 puntos en el interés que fije la entidad de crédito

que le conceda el préstamo o con un máximo de 10.000 euros.

- ▶ Subvención para asistencia técnica de un 75% del coste de los servicios prestados con un tope de 2.000 euros.
- ▶ Subvención para formación del 75% del coste de los cursos recibidos con un tope de 3.000 euros.

“Las ayudas son de diferentes tipos, algunas van destinadas a la creación y modernización de las empresas.”

Existen otros tipos de ayudas de ámbito estatal, tales como las de creación y modernización de empresas que financian entre el 15% y el 50% de la inversión, así como otras al comercio minorista con



el fin de modernizar, ampliar y reformar los establecimientos comerciales. Además, cada Comunidad Autónoma desarrolla y financia las suyas.

Créditos

Dado su carácter público destacaremos el Instituto de Crédito Oficial (ICO), dependiente del Ministerio de Economía y Hacienda que se encarga de apoyar económica y financieramente las iniciativas empresariales.

Actualmente hasta diez entidades bancarias suministran préstamos con el aval ICO. El ICO facilita financiación, que no subvención, para la compra de maquinaria, adquisición o rehabilitación de oficinas, naves y locales, inversiones en el extranjero, adquisición de equipos informáticos, proyectos de economía sostenible I+D+i, necesidades puntuales de liquidez, ampliación de capital etc.

“ICO ha creado una línea directa para este colectivo y ya han aprobado mas de 10.000 préstamos.”

Los importes a financiar pueden llegar en algunos casos a los 600.000 euros con una amortización de hasta 20 años.

Debido a los problemas de liquidez de algunas entidades bancarias, el ICO ha creado hace un año una línea directa para pymes y autónomos, tiempo en el que se han aprobado más de diez mil préstamos por un importe total de más de 400 millones de euros. Cabe destacar, que dos terceras partes de las operaciones han servido para financiar liquidez y el resto para proyectos de inversión, lo que refleja la situación actual.



Ⓒ En la página web www.icodirecto.es se pueden conocer de primera mano las características de cada supuesto.

Microcréditos

Por último, no quisiera obviar otra realidad poco conocida, cuyo proyecto inicial nació en Bangladesh y que, debido a su éxito, se ha extendido al resto del mundo: el microcrédito.

El microcrédito es un préstamo de pequeña cuantía destinado a personas sin recursos que tienen prácticamente negado el acceso al préstamo tradicional.

En España, se han facilitado diferentes programas de microcrédito con préstamos que oscilan entre los 10.000 y los 25.000 euros. La principal característica es que no se exigen ni avales ni garantías. Un buen proyecto debe ser suficiente para la con-

cesión de este tipo de préstamos. A nadie se le escapa que el perfil del prestatario es en primer lugar de inmigrantes, seguido de mujeres y jóvenes, si bien es cierto que debido a la crisis que estamos viviendo, estos perfiles se están ampliando.

Si usted quisiera acceder a estos microcréditos debe informarse a través del Banco o del Ministerio de Industria.

EN MI OPINIÓN: EMILIO MORANCHO

Actualmente la tasa de desempleo en España ronda los 5 millones de personas y por otro lado el número de trabajadores y trabajadoras autónomas supera los 3 millones. Si aplicáramos la cuenta matemática de que cada autónomo pudiera contratar de media a una persona, la tasa antes mencionada se reduciría drásticamente. Esto conllevaría a una re-



He cambiado de CNAE. ¡Voy a calcular mi nueva cuota!



He cambiado de CNAE. ¡Voy a calcular mi nueva cuota!

generación del mercado laboral, aumento del consumo, las arcas del Estado se volverían a nutrir de cotizaciones futuras con el consecuente gasto público en el desembolso de las prestaciones por desempleo.

Pero esta utópica combinación de datos es implantable en un colectivo que subsiste con una economía muy ajustada que le impide, en la mayoría de casos, contratar a alguien.

Sin embargo, el fomento de la contratación de trabajadores está en auge y se fomentan las ayudas.

Si un trabajador o trabajadora autónoma contrata su primer asalariado con carácter indefinido tiene una bonificación del 50% en la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes durante un periodo máximo de 24 meses. El trabajador contratado debe estar inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal (SPPE) y no tener

parentesco con su contratante quien no puede haber tenido asalariados durante los tres últimos meses anteriores a la contratación. Estos contratos pueden ser tanto a tiempo completo como parcial.

Existen gran variedad de opciones para aquellos empresarios que ya tengan empleados y empleadas contratadas pero que deseen recuperar a personas en desempleo. Las ayudas consisten, principalmente, en bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, tanto en contratos temporales como indefinidos, que van desde colectivos de mujeres que se reincorporan al mundo laboral, jóvenes desempleados, mayores de 45 años, personas en situación de exclusión social, con discapacidad, etc. Estas ayudas varían en función de cada caso, con bonificaciones que van desde los 500 euros/año durante cuatro años hasta de 6.300 euros/año.



¡¡CUÁNTO QUE CONTAR!!
Tienes todo esto y mucho más en
www.elautonomo.es
Siempre al día

¡¡¡¡¡
 facebook 





Tu paro es para tí

por D. Duran

La norma que establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores y trabajadoras autónomas, ha traído importantes novedades en la prestación por cese para este colectivo.

Esta nueva prestación supone un paso muy importante para la deseada equiparación en los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras autónomas con el Régimen General.

Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la **Ley 32/2010**, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores y trabajadoras autónomas



Éste es sólo un fragmento de las novedades más destacadas. Para consultar el resumen y análisis completo de la Ley consulte www.elautonomo.es o pinche aquí.



Entre otras novedades, en este breve artículo, destacamos:

- ▶ A partir de 2012 el **tipo de cotización aplicable** para mantener la sostenibilidad financiera de la protección se fijará anualmente, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con los estudios que procedan.
- ▶ Los trabajadores por cuenta propia **AGRARIOS** empezarán a cotizar por la Prestación de Cese de Actividad (PCA) el 1 de enero de 2012, por lo que las primeras prestaciones podrán ser solicitadas a partir de 1 de enero de 2013.
- ▶ Nuevo criterio de “**pérdidas económicas**”. Se consideran cuando en un año son superiores al 30% de sus ingresos, o en dos años las pérdidas son superiores al 20%, en ambos casos consecutivos y completos y también cuando el patrimonio neto de la sociedad haya disminuido por debajo de las dos terceras partes de las cifras del capital (no se contempla el primer año de actividad).
- ▶ La prestación será **incompatible** con la realización del trabajo por **cuenta propia o ajena**, así como con la percepción de prestaciones o pensiones de la Seguridad Social.
- ▶ Si durante la percepción de la prestación, el autónomo o autónoma cumpliera **60 años**, no se ampliará la duración de la prestación ya reconocida.
- ▶ Modificación en el **pago único**: Cuando el trabajador autónomo tenga pendiente de recibir un periodo de, al menos, 6 meses de prestación, podrá percibirlo de una sola vez. Dicho abono se podrá realizar, según solicite el autónomo o autónoma, de una sola vez por el importe total o parcial.
 - El destino de dicho pago único será para dedicación exclusiva de un proyecto de inversión o actividad nueva a desarrollar. Por lo tanto, dicha solicitud deberá ir acompañada de una memoria explicativa.
 - Una vez percibida la prestación deberá iniciarse la actividad en el plazo de un mes.

Un recorrido por tus mejoras

por E. Morancho

No cabe duda de que, muy posiblemente, este último año haya sido el más relevante para el mundo de los trabajadores y trabajadoras autónomas, en cuanto a las numerosas novedades publicadas y a la importancia de las mismas.

La reforma de las pensiones ha sido un punto de inflexión para todos los trabajadores y trabajadoras tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, si bien para el colectivo por cuenta propia ha supuesto, en algunos aspectos, una consolidación de ciertos derechos no reconocidos hasta la actualidad.

Aunque este artículo intente resumir todas estas novedades acaecidas durante el ejercicio de 2011, nos remontaremos hasta noviembre del año 2010, momento en el que se inicia la prestación por Cese de Actividad de trabajadoras y trabajadores autónomos. El 1 de noviembre

de 2010 entra en vigor dicha prestación¹ que todos conocemos al uso como el “paro de los autónomos y autónomas”. Bien es cierto que, durante los doce primeros meses, desde la entrada en vigor, ha tenido un carácter meramente recaudatorio ya que, al requerirse una carencia mínima de 12 meses para acceder, no es hasta noviembre del presente año cuando se comienzan a abonar las primeras prestaciones.

“Esta prestación pretende amparar al trabajador/a por cuenta propia en aquellos casos que se ven obligados a cesar su actividad o negocio.”

Esta prestación pretende, sobre todo, no dejar en situación de desamparo al colectivo por cuenta propia en aquellos casos en los que se vea obligado a cesar su actividad o negocio por situaciones de pérdidas económicas, fuerza mayor, incumplimientos contractuales etc. Estas son algunas de las causas principales para solicitar la prestación cuya duración irá en función del tiempo cotizado.

También, dentro del curso 2010, pero

con efectos 2011, entró en vigor la prestación para padres y madres con hijos menores enfermos de cáncer o enfermedad grave.² Esta ayuda ambiciosa que cualquier trabajador o trabajadora pueda aparcar su actividad, con el fin de poder atender al máximo a su hija o hijo en caso de, lamentablemente, padecer una enfermedad grave. Puede leer la información completa en el artículo de esta publicación de las páginas 26 y 27. El listado de enfermedades viene desarrollado en este reglamento y lo puede encontrar en nuestra página web, aquí.

Otra medida que empieza a tomar forma y que, de momento, está plasmada en una enmienda presentada en el Senado, es que los trabajadores y trabajadoras autónomas podrán trabajar y cotizar a tiempo parcial, por lo que se modificaría el artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo. Esta parcialidad responde a realidades como la de los autónomos y autónomas de temporada o de actividades que complementan otros rendimien-

tos por cuenta ajena y demás.

La situación de crisis actual, ha obligado a tomar medidas para fomentar el autoempleo, y es por eso que ya se puede capitalizar al 100% el desempleo, con el fin único de constituirse como autónomo o autónoma. Hasta la fecha, este porcentaje se frenaba en el 60% y en el 80% para varones menores de 30 años y mujeres de hasta 35 años, respectivamente.

Pero sin duda alguna el tema estrella que no solo afecta al colectivo autónomo, sino también a los empleados y

“La reforma de las pensiones va a exigir más años de cotización para poder jubilarse. Un cambio que iguala los derechos de las personas trabajadoras por cuenta propia a las de cuenta ajena.”

empleadas por cuenta ajena, ha sido la Reforma de las Pensiones. Bien es cierto que los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena han visto esta reforma como un retroceso, ya que de forma gradual se van a exigir más años de cotización y una renovación del cálculo de la pensión de jubilación que a poca gente contenta. Sin embargo, para los autónomos y autónomas, significa la inclusión de nuevos derechos que los equiparan al resto de la sociedad laboral.

Entre otras, las medidas a destacar son:

- ▶ se establece la jubilación anticipada y voluntaria a partir de los 63 años,
- ▶ se incentiva el alargamiento de la vida laboral y
- ▶ se contempla que, con independencia de la edad, se podrá elegir la base de cotización libremente.

También se reglamenta que a partir del año 2013, todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que causen alta en el Sistema de la Seguridad Social tendrán la obligación de cotizar por la prestación de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, y por lo tanto y por extensión por la Prestación por Cese de Actividad.



Pon una Mutua en tu vida

por M. Panadés

Mutua Balear con la finalidad de prestar un mejor servicio a las empresas aseguradas y a sus trabajadores, extiende su actividad a la salvaguarda de los intereses del trabajador mediante la implantación de medidas de carácter social que permitan su reincorporación al ámbito laboral o a la adaptación de su entorno domiciliario.

A ello se dedica el servicio de Asistencia Social de Mutua Balear que, a través de su personal cualificado, realiza el diagnóstico de situación integral que afecta al trabajador, la valoración de sus necesidades y las propuestas de solución que se proyectan en:

1.- Orientación, apoyo y asesoramiento: intentar reducir el estado de tensión y ansiedad que el accidente ha provocado en el paciente y sus familiares y conseguir un mayor bienestar durante todo el proceso.

2.- Conocer la situación personal y ambiental: estudio de cada paciente, análisis de su situación personal, familiar, laboral y social desde que se produce el accidente hasta la finalización del tratamiento.

3.- Ayudar al paciente en su proceso de recuperación con la finalidad de que colabore durante el tratamiento.

4.- Colaborar en la readaptación laboral enfocada a la reinserción del accidentado

“Los problemas que presenta el accidentado no son únicamente médicos. Por ello es muy importante la figura del trabajador social”

a su puesto de trabajo o a otros, de acuerdo con sus posibilidades; y participar también en la rehabilitación social, intentando compensar sus limitaciones, potenciar sus recursos personales y los de su entorno.

5.- Contribuir a mejorar la calidad asistencial, y reducir las disfunciones existentes entre las necesidades del lesionado y la estructura de la Organización.

6.- Trabajar coordinadamente y en equipo con el resto de profesionales de la entidad para valorar globalmente la problemática del paciente.

7.- Informar a los pacientes y familiares sobre prestaciones, accesos y utilización de los recursos sanitarios y sociales existentes y la gestión de éstos, cuando proceda.


PACIENTES OBJETO DE INTERVENCIÓN SOCIAL

El/la trabajador/a social atiende tanto a pacientes graves, bien sea por la larga duración de su tratamiento, bien por el tipo de incapacidad previsible, así como a pacientes leves con una problemática específica.

ACTUACIONES

En período ambulatorio

El/la trabajador/a social informa al accidentado/a y a la familia de las ayudas y recursos que existen tanto en su Comunidad como en la propia Entidad. Además, es el mediador/a entre los servicios médicos y administrativos a fin de solucionar los problemas de tratamiento y tramitación.



“El/la trabajador/a social se implica tanto en pacientes que han sufrido tanto un accidente grave o leve, lo importante es la problemática específica.”

En período hospitalario

El trabajador social visita al accidentado para darle a conocer el funcionamiento de la Mutua e informarle del servicio que le ofrece. De esta manera, toma contacto con la situación personal y socio-laboral del accidentado. Además conoce los obstáculos que puedan presentarse en esta situación. Si es necesario un traslado de centro sanitario, motiva al paciente y a los familiares hacia una actitud positiva y de colaboración.

OTRAS ACTUACIONES

- ▶ Accidentados que finalizan el contrato laboral durante el período de baja.
- ▶ Traslados de clínica.
- ▶ Traslado de accidentados de centro propio a centro concertado
- ▶ Traspaso a la Seguridad Social por no considerarse accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ▶ Absentismo en el tratamiento.
- ▶ Rechazos al alta.
- ▶ Altas con secuelas.
- ▶ Gestión de prótesis, sillas de ruedas para pensionistas.
- ▶ Gestión de billetes, ambulancias y traslados especiales.
- ▶ Comisión de Prestaciones Especiales.
- ▶ Visitas domiciliarias.
- ▶ Actuación coordinada con empresas.

Mutua Balear ejerce una función social importante que permite detectar déficits y necesidades de nuestros pacientes, que en caso contrario, tal vez pasarían desapercibidas o no recibirían la ayuda necesaria. El trabajador social supone una ayuda afectiva para superar las situaciones de cambio que se producen después de un accidente o enfermedad profesional.

Contratación joven

por R. Viudez



La situación de los jóvenes en el mercado laboral se encuentra muy lejos de la deseable en un estado social avanzado, y sobre todo, tras meses de la implantación del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento de empleo y la garantía de las pensiones. Medidas de choque para minorar el desempleo en los jóvenes, de los desempleados de larga duración y promover la contratación estable.



Con una nueva concienciación se ha aprobado un Real Decreto Ley de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento de la recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Medidas para promover el empleo de los jóvenes:

- ▶ Cualificación profesional de trabajadores en régimen de alternancia de una actividad laboral con una acción formativa, ambas relacionadas entre sí.
- ▶ Destinada a jóvenes entre 16 y 25 años que carezcan de cualificación profesional.
- ▶ La duración mínima será de un año y la máxima de dos, con una posible prórroga de 12 meses, por necesidades organizativas de la empresa.
- ▶ No puede superar el trabajo efectivo y la formación el 75% de jornada.

- ▶ Retribución en función del tiempo de trabajo efectivo no inferior al salario mínimo interprofesional.
- ▶ Agotado el tiempo máximo, no podrá ser nuevamente contratado por esta modalidad.
- ▶ Se modifican y amplían los plazos para las contrataciones y las reducciones de cuotas empresariales:
 - Las empresas que contraten en la modalidad de formación y aprendizaje hasta el 31/12/2013 jóvenes desempleados mayores de 20 años, inscritos antes del 16 de agosto de 2011, tienen derecho durante la vigencia del contrato e incluida la prórroga del 100% en empresas de menos de 250 trabajadores y del 75% si tienen más de 250 trabajadores.
 - Seguirán con bonificaciones si a la finalización de este contrato y prórroga lo transformen en indefinido y esta transformación suponga un incremento de la plantilla.

Medidas de fomento de contratación:

- ⊕ En el segundo semestre de 2013 se aprobará un proyecto de Ley por el que, sin necesidad de incrementar las cuotas empresariales, se cree un Fondo de Capitalización para los trabajadores y trabajadoras, mantenido a lo largo de la vida laboral.
 - ▶ Podrá hacerse efectivo en caso de despido, movilidad geográfica, desarrollo de su formación o en la jubilación.
 - ▶ En contratos indefinidos celebrados entre el 18 de junio de 2010 y 31 de diciembre de 2011, la indemnización irá en función de las cuantías




por año de servicio y los límites legalmente establecidos.

- ▶ En contratos indefinidos celebrados a partir del 1 de enero de 2012, la indemnización irá en función de las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos. No son de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las causas previstas en el artículo 52 del ET.

Se sigue manteniendo el programa para la transición a la contratación estable:

- ▶ A todos los que cuenten con un contrato de duración determinada, incluidos los contratos formativos celebrados antes del 28/08/2011 y se les transforme en indefinido antes del 31/12/2011
- ▶ A todos los que cuenten con un contrato de duración determinada, incluidos los contratos formativos celebrados a partir del 28/08/2011, podrán tener contrato de fomento de la contratación indefinida antes del 31/12/2012, siempre que la duración no exceda de los seis meses, excepto los contratos formativos.

¿Quieres saber más?
Amplía esta información
mediante este enlace 

Medidas para favorecer la formación de las personas desempleadas:

- ▶ Se prorroga el periodo de tramitación y pago de ayudas a las personas que agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo entre el 16/08/2011 a 15/02/2012 y no tengan derecho a ningún subsidio podrán acceder a la ayuda el 75% del IPREM durante un máximo de 6 meses.
- ▶ Esta ayuda es compatible con rentas mínimas, salarios sociales o ayudas de asistencia social concedidas por las Administraciones Públicas, siempre que sumadas todas no superen el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluidas las pagas extras.
- ▶ Obligación de mantenerse en situación de desempleado e inscrito como demandante de empleo, participar en el itinerario individualizado de inserción y aportar toda la documentación requerida.

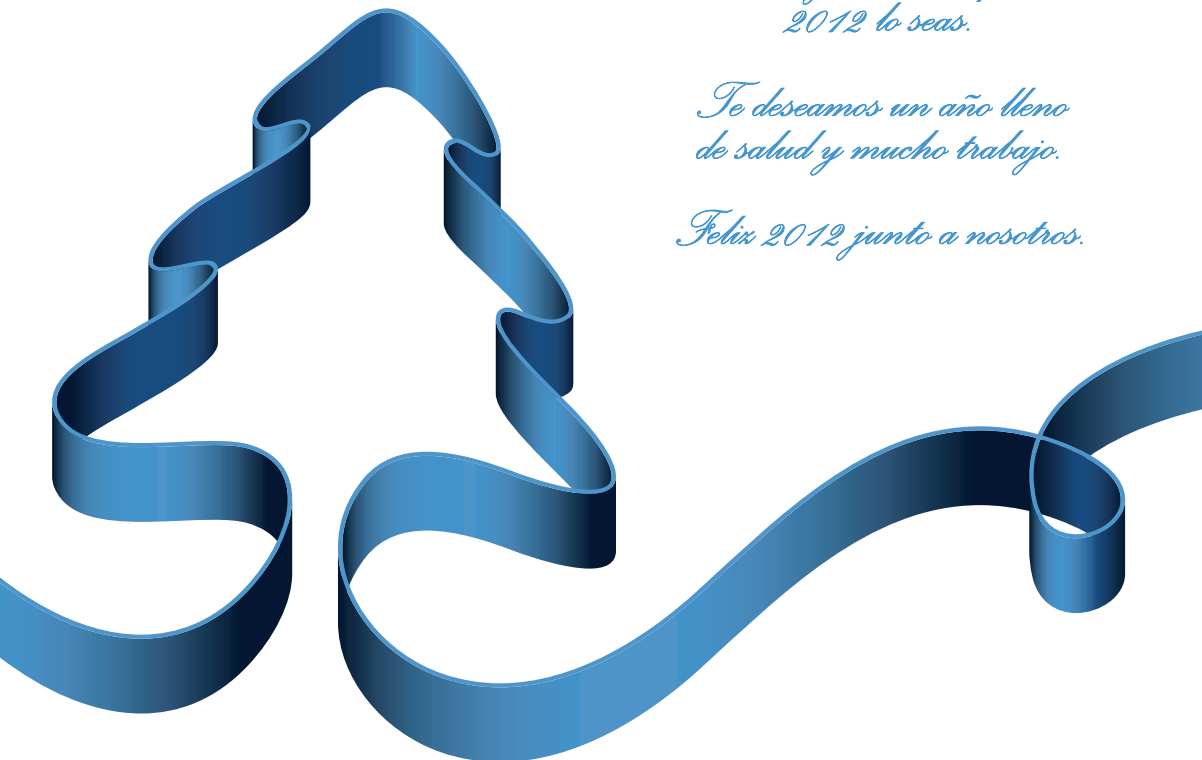


Sabemos que el 2012 va a ser un gran año; ganaremos la Eurocopa, se celebran Olimpiadas, es el bicentenario de nuestra constitución... Y nosotros seguiremos creciendo. ¡Por supuesto, a tu lado.!

Y si aún no eres de Mutua Balear nuestro mayor deseo es que en el 2012 lo seas.

Te deseamos un año lleno de salud y mucho trabajo.

Feliz 2012 junto a nosotros.



Los menores con enfermedad grave cuentan con prestación específica

por R. Viudez

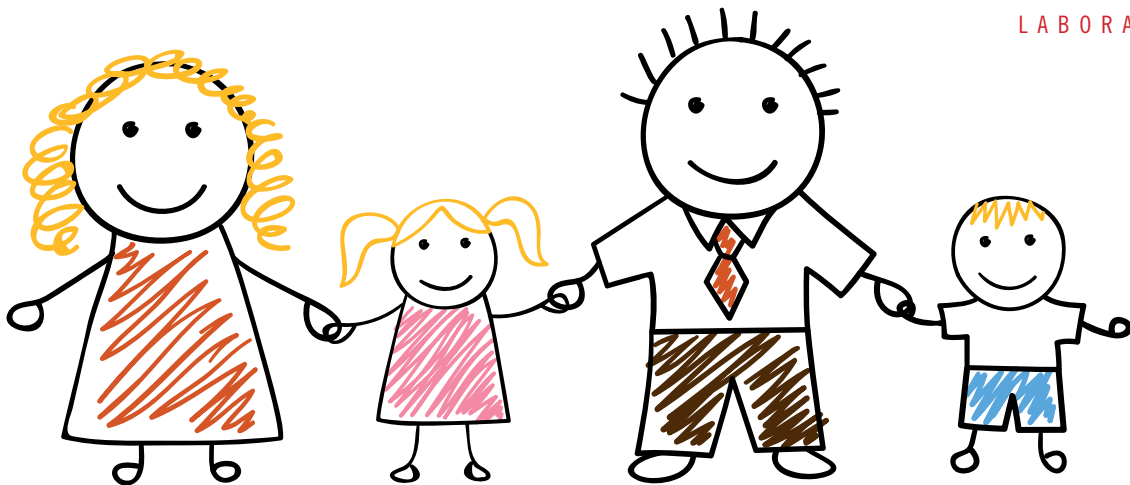


- ▶ Se establece un listado de 108 enfermedades consideradas graves a efectos de reconocer la prestación (consultar).
- ▶ Se podrán beneficiar las madres o los padres trabajadores de cualquier Régimen de la Seguridad Social, afiliados y en alta, que acrediten la cotización exigida para la prestación de maternidad contributiva y que reduzcan su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100. En caso de traba-

jadores por cuenta propia, estar al corriente de pago.

- ▶ Este subsidio tiene por objeto compensar el agravio económico que sufren los trabajadores al reducir su jornada laboral por la necesidad de cuidar al menor a su cargo afecto de cáncer u otra enfermedad grave.





- ▶ Consiste en el 100 por 100 de la base reguladora establecido para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, en proporción a la reducción de la jornada.
- ▶ Sólo uno de los padres podrá optar a la prestación.

Las solicitudes tienen efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2011, esto es, que todas las que se presentaron antes de la entrada en vigor del Real Decreto y las nuevas presentadas por las madres o los padres trabajadores ante la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social, o en su caso la Entidad Gestora con la que la empresa tenga cubiertas las contingencias profesionales y que cumplan los requisitos exigidos, se harán efectivas

por esta Entidad, ya que es la encargada de la gestión y el pago de la prestación económica.

La documentación que tendrán que aportar al presentar la solicitud de prestación deberá aportar los originales y fotocopias para proceder a compulsarlas, o copias ya compulsadas. Todos estos documentos y formularios pueden encontrarse en la página de Mutua Balear (consultar).

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, que regula la prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Cuidate por dos

por R. Viudez

A lo largo de la historia, las mujeres han tenido muchas dificultades para su reconocimiento en el mundo laboral, dificultades debidas a factores históricos, combinados con los usos y costumbres sociales. Es a partir del siglo XX cuando se produce un gran paso para reconocer la igualdad de la mujer. Todo ello es posible gracias al esfuerzo de mujeres e instituciones públicas cuyo objetivo es la igualdad de los derechos.

Como respuesta a la problemática social existente a comienzos del siglo XX, la legislación laboral estructura un modelo de protección a la mujer, que más que impulsarla, la ha ido marginando poco a poco del mercado laboral. Todo ello debido a la configuración de las normas de protección de la maternidad, legisladas en el Código de Trabajo, que limitan su desarrollo laboral, al responsabilizarlas del cuidado de los descendientes. La protección de la maternidad como tal fue la gran preocupación inicial del Derecho del Trabajo y del Derecho a la Seguridad Social. En un principio, la regulación



jurídica del trabajo femenino se basó en la valoración del aspecto biológico de la maternidad, el parir y tener que cuidarlos.

Toda esta situación ha provocado modificaciones constantes en la regulación del trabajo de la mujer y su función reproductiva. El cambio más relevante es el cuidado de la mujer trabajadora durante todo el periodo de la gestación y no tan solo al dar a luz. Nace la prestación por riesgo du-

rante el embarazo y posteriormente la de la lactancia natural. Ambas coberturas, son gestionadas por las MATEPSS, tanto la valoración de riesgo, como el abono de la prestación.

El estar embarazada y llevar una vida laboral activa, en la mayoría de casos es compatible, pero existen supuestos en los que compaginar el estado de gestación con la actividad laboral no es posible.

Es significativo señalar y distinguir entre un embarazo de alto riesgo clínico y el riesgo laboral durante el embarazo. En el embarazo de alto riesgo clínico, la mujer embarazada tiene algún problema médico y corre riesgos por motivos de salud que no están relacionados con el trabajo que realiza. En caso de no poder trabajar, la mujer tendrá que acudir a su médico de cabecera e iniciar un proceso de incapacidad temporal. En el riesgo laboral durante el embarazo, las propias condiciones del puesto de trabajo que desarrolla la mujer embarazada pueden ser perjudiciales para su

salud o la del feto. En estos casos la mujer tiene la opción de solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo a la Mutua de Accidentes que tenga concertadas, su empresa, las contingencias profesionales.

La trabajadora tiene que comunicar a la empresa, a la mayor brevedad posible, su estado de gestación. Con posterioridad, la trabajadora embarazada puede dirigirse a la Mutua para solicitar de su servicio médico la certificación de que las condiciones laborales a las que está expuesta son per-

“Las mujeres embarazadas ya son visibles ante la Ley, ahora se cuida también, a la madre en su puesto de trabajo y no tan solo al feto”



judiciales e influyen negativamente en su salud y/o la del feto. Si se emite la referida certificación de riesgo, se inicia un protocolo administrativo en el que debe aportarse cierta documentación de la empresa y servicio de prevención. Se inician entonces las actuaciones necesarias para adoptar las medidas oportunas en materia de evaluación de los riesgos y adoptar medidas preventivas complementarias.

Una vez revisada toda la documentación aportada, certificado el riesgo existente en el puesto de trabajo y comunicada la imposibilidad de la empresa de adaptar el puesto de trabajo y/o la inexistencia de otro puesto de trabajo compatible, se puede proceder a la suspensión temporal del contrato de trabajo. En este caso la trabajadora, tiene derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo.

En el caso de la lactancia natural, se tendrán que seguir los mismos pasos:

- ▶ La trabajadora solicitará a la Mutua un certificado de que las condiciones en su puesto de trabajo pueden perjudicar a la lactancia.
- ▶ Si se expide el certificado y la empresa no puede adaptar el puesto de trabajo o proceder a un cambio que no conlleve riesgos, la Mutua procederá a reconocer la prestación por riesgo durante la lactancia natural.

REQUISITOS

- ▶ Estar afiliada o de alta en la Seguridad Social, y en el caso de trabajadoras por cuenta propia estar al corriente de pago de las cuotas.
- ▶ Estar embarazada, y que este sea de evolución normal (certificado por el médico de cabecera o ginecólogo) o estar en situación de lactancia natural acreditada mediante certificado del pediatra.
- ▶ Desempeñar un puesto con riesgo para la salud de la trabajadora, la del feto o la del bebé.
- ▶ Certificación por parte de la Mutua de la existencia del riesgo.
- ▶ Certificación por parte de la empresa de no existir posibilidad de modificar las condiciones del puesto de trabajo o inexistencia de puesto compatible

“Hay que distinguir entre un embarazo de riesgo y el riesgo laboral durante el embarazo. En el 1º la madre tiene algún problema médico mientras que en el 2º caso los riesgos están directamente relacionados con su puesto de trabajo”

con su entorno.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- ▶ La trabajadora en el momento de solicitar la certificación del riesgo durante el embarazo debe desempeñar su trabajo, no puede encontrarse en situación de incapacidad temporal.
- ▶ La solicitud de certificación del riesgo, tanto durante el embarazo como en la lactancia natural, es a instancia de la trabajadora, la empresa nunca puede iniciar el proceso.
- ▶ La Mutua es la única que puede certificar, una vez revisada toda la documentación aportada, que existe riesgo para el embarazo o lactancia, en el trabajo desempeñado por la gestante.
- ▶ Esta prestación es derivada de contingencias profesionales y por ello no se necesita periodo de carencia para tener derecho a la misma.
- ▶ Se extingue el derecho a la prestación, si acaba la relación contractual con la empresa en el momento de nacer el bebé, por interrupción del embarazo, por cese de la situación de lactancia, cuando el niño o niña cumple 9 meses, por reincorporación a un puesto sin riesgo o por fraude.

LIBRO MANUAL ETIQUETAS DE PRODUCTOS QUÍMICOS

¿Qué información debe contener una etiqueta?

Las etiquetas deben estar escritas, como mínimo, en la lengua oficial del estado en el que se comercialice el producto. Es obligatorio fijarlas a una o más superficies del envase y que puedan leerse en sentido horizontal, posición en la que normalmente se coloca el envase. El volumen del envase condicionara el tamaño de la etiqueta que cumplirá unos mínimos.

¿Quieres saber más? Pues obtendrás ésta y muchas otras respuestas en nuestro nuevo Manual on line sobre la nueva legislación en el etiquetaje de productos químicos. **Recuerda, esto no es sólo una obligación legal; también es un factor muy importante para evitar accidentes.**



Alíate con la carretera

No te despistes cuando vayas
o vuelvas del trabajo

por R. Viudez y E. Morancho

“*In Itinere*” locución latina que significa “en el camino”. Se refiere a un suceso o hecho que transcurre en el trayecto entre dos puntos.

La Ley General de la Seguridad Social nos define el accidente laboral como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Definición muy sencilla a la que se le añaden matices que determinan lo que si se podrá considerar accidente de trabajo.

Como modalidad del accidente de trabajo nos encontramos el “*in Itinere*” el más común, pero con multitud de puntualizaciones que hacen difícil su reconocimiento. A la persona que se le reconoce este tipo de accidente, también cuenta con todos

los derechos que derivan de un accidente laboral, a menos que se haya mediado imprudencia temeraria. Este tipo de accidente supone un porcentaje elevado de las lesiones por accidente y la mayor parte de éstos son accidentes de tráfico. (Consulta nuestras fichas de seguridad vial).

“Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo”, es un concepto que se refiere al desplazamiento, con motivo de asistir al trabajo o regresar de él. Desde el punto de vista jurisprudencial la finalidad del viaje es laboral, aunque su calificación como tal, requie-

re de las circunstancias del caso y que se cumplan unos requisitos:

- ▶ El camino a seguir desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, no debe romper el nexo causal por algún acto personal del trabajador.
- ▶ La hora del hecho causante ha de ser coherente con la de entrada o salida del centro de trabajo.
- ▶ El trayecto seguido ha de ser el habitual (más corto o rápido).
- ▶ El medio de transporte empleado debe ser racional en su modalidad y empleo y no estar prohibido expresamente por el empresario.

Existe mucha jurisprudencia al respecto de los accidente in itinere donde se perfilan los requisitos y las motivaciones que llevan a su aceptación como accidente laboral, tanto por la cuestión del trayecto seguido, del lugar ocurrido o de la cronología del hecho causante.

No se considerarán, en ningún caso, como *“in Itinere”*, las enfermedades o dolencias surgidas o manifestadas en el trayecto de ida y vuelta al trabajo. Como tampoco será considerado el que se produzca dentro del domicilio del trabajador, por mucho que suceda en la preparación para irse al trabajo.

Todo lo expuesto viene referido a los trabajadores por cuenta ajena, puesto que nos encontramos el caso de los trabajadores autónomos que aún teniendo las contingencias profesionales protegidas con alguna Mutua, no tienen cubierto ni considerado el accidente in itinere como laboral. No quedan descubiertos, en ningún caso, pero su consideración será de accidente no laboral.

La explicación a esta negación se encuentra en que el legislador considera que los desplazamientos que realizan a los distintos lugares de trabajo, son un mero desplazamiento físico y no derivado de la actividad propia de su inclusión en el Régimen Especial.

A esta norma le siguen una serie de excepciones, los que estuvieran cotizando bajo los epígrafes 65b, 66b 67b 801, 802 y 803, así como en los que el desplazamiento es una actividad consustancial al trabajo realizado, como los taxistas, transportistas, etc.

También tendrán esta inclusión de la aceptación del accidente in itinere, los autónomos y autónomas económicamente dependientes (TRADE), ya que, de alguna manera, asimilan su situación contractual a los trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena. En su contrato consta un centro de trabajo, así como un horario establecido.



Prevenir y ahorrar

La rentabilidad es una de las consecuencias de las empresas sin accidentes

por J. García

Aunque parezca recurrente insistir en la situación por la que atraviesan nuestras empresas, no es menos cierto que reducir costes es uno de los principales objetivos del momento económico actual.

Todas las vías que supongan una reducción de costes para la empresa, se han de acoger con entusiasmo e interés y en estos términos, la reducción de la siniestralidad y la accidentalidad laboral, juegan un papel clave.

Muchos son los estudios que relacionan la accidentalidad laboral con la repercusión económica que ésta tiene en la empresa. En estos estudios, en la mayoría de casos, los sistemas para el cálculo de los costes de la siniestralidad, tienen como común denominador el hecho de diferenciar entre los que se pueden identificar y cuantificar con facilidad y



aquellos otros que la empresa asume de forma incosciente. Estaríamos hablando de lo que se denomina costes visibles e invisibles, y son estos últimos los que reclaman una mayor atención.

Así, dentro de los que no suelen salir a la luz, los invisibles, encontraríamos entre otros:

- La paralización de la prestación del servicio o producción.

“Hay dos tipos de costes, los que se pueden cuantificar y aquellos que la empresa asume de forma incosciente, como los relacionados con la siniestralidad”

- ▶ El tiempo de trabajo perdido por los compañeros y mandos del accidentado.
- ▶ Los recursos consumidos en los primeros auxilios.
- ▶ La mala imagen para la organización donde presta sus servicios el accidentado.
- ▶ Las dificultades para acceder a concursos con la administración pública.
- ▶ Las sanciones administrativas por infracciones de la normativa de prevención.
- ▶ Los costes de las demandas de responsabilidad civil y los costes de la responsabilidad penal, tanto en términos de las sanciones que se puedan imponer como por los producidos en honorarios de abogados, peritos, días de asistencia a las sesiones de juicios de testigos, etc.
- ▶ Los costes de la selección, formación y del periodo de aprendizaje de los

sustitutos o el mal clima laboral, si se produce una mayor carga de trabajo.

- ▶ Y un largo etcétera.

Como hemos indicado con anterioridad, para conseguir aproximaciones en la determinación de los costes en que incurren las empresas en materia de siniestralidad laboral, se han llevado a cabo diferentes estudios tanto en el ámbito europeo como en el del estado español y de las Comunidades Autónomas (INSHT, OSALAN, IRSAL, ISTAS).

Los estudios que se han realizado en nuestro Estado poseen una metodología similar y aunque los muestreos de empresa utilizados suelen ser de carácter regionalista sí que permiten, en mayor o menor medida, establecer paralelismos para cualquier zona geográfica. Sin ánimo de profundizar en esta ocasión en ellos, si queremos resaltar que algunas de sus conclusiones nos pueden servir para reflexionar sobre los siguientes aspectos:

- ▶ El gasto medio de la empresa por accidente grave, muy grave y mortal se aproxima a los 25.000 euros. En el caso de los accidentes leves supera ampliamente los 700 euros por accidente.

- ▶ Cada accidente leve representa un coste 16 veces mayor al de las medidas para prevenirlo.
- ▶ Los accidentes graves, muy graves y mortales son 47 veces más caros que su prevención.
- ▶ Una inversión en medidas de prevención de la siniestralidad laboral en la empresa lleva aparejado un incremento de su grado tecnológico y por consiguiente una mejora de productividad y calidad final del servicio o producto.

Por poner un ejemplo sobre estos estudios de índole nacional, en la actualidad, gracias a la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) está desarrollando un estudio sobre los costes de la no adopción de medidas de prevención. Dicho proyecto tiene como objetivo cuantificar la inversión en prevención de riesgos laborales de las empresas para compararlo con el beneficio obtenido y ofrecer argumentos económicos sobre la integración de la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa.

A tenor de los planteamientos iniciales, las fases del proyecto, identificados por periodos anuales, contemplaba los siguientes hitos:

- ▶ Durante el año 2010:
 - Recopilación y análisis de la información de las diferentes fuentes.
 - Estudio y diseño de las aplicaciones informáticas para el desarrollo del proyecto.
- ▶ Durante el 2011:
 - Determinación de la muestra de empresas y recopilación de la información sobre prevención y siniestralidad de las mismas.
- ▶ Durante el 2012:
 - Resultados y conclusiones en un informe final.

Si bien el objetivo de este artículo está relacionado con la vertiente económica de la siniestralidad laboral, para poder dar una visión completa del problema se hace necesaria una mención especial del coste emocional; el sufrimiento que todos los accidentes y enfermedades profesionales originan en miles de trabajadores y trabajadoras además de sus familias, empresarios, mandos y directivos de los centros de trabajo donde se producen.

“Aparte del factor económico, el accidente laboral acarrea un sufrimiento personal y familiar difícil de superar.”





EMERGENCIAS

TELÉFONO DE EMERGENCIA PARA ACCIDENTES DURANTE EL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS PELIGROSAS EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL



TELÉFONOS OPCIONALES DE NUEVE CIFRAS EN ALGUNAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Aragón 976 28 12 34

Asturias 985 77 33 39

Canarias 922 47 05 01

Cantabria 942 31 94 00

Castilla y León: 983 32 49 00

Ávila 920 35 50 02 / 03

Burgos 947 28 15 28 / 29

León 987 29 61 03

Palencia 979 71 55 02

Salamanca 923 29 60 03 / 02

Segovia 921 41 73 22 / 921 41 77 88

Soria 975 22 44 15

Valladolid 983 41 30 30

Zamora 980 55 96 00 / 01

Cataluña 935 51 72 85

Extremadura 924 31 02 04

Galicia 881 95 80 00

Illes Balears 971 21 10 20

La Rioja 941 22 22 22

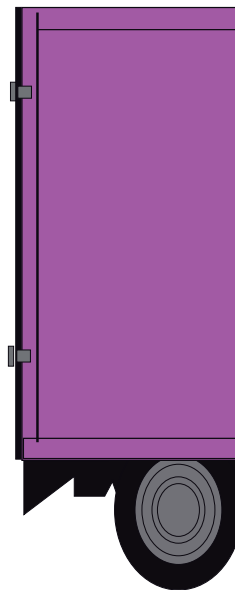
Madrid 917 08 91 58

Murcia 968 22 96 04

968 36 84 49

968 37 61 16

Resolución de 6 de octubre de 2011, de la Dirección General de Protección Civil y Emergencias, por la que se publica la nueva relación de números telefónicos a utilizar para la notificación de accidentes y otros datos de interés en los transportes de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril



Éxito: el secreto es estar bien coordinados

por J. García



Ⓢ El carácter interdisciplinar de los servicios de prevención se contempla desde el origen de nuestra normativa de prevención de riesgos laborales. A fecha de hoy, e insistiendo en esta misma línea, el RD 843/2011 sobre organización de los recursos de la actividad sanitaria de los servicios de prevención, con el objeto de reforzar dicha interdisciplinariedad, sigue insistiendo en estos aspectos y quiere también potenciar la participación del área sanitaria en actuaciones no sanitarias del servicio de prevención.

Resulta curioso que teniendo en cuenta la vocación multidisciplinar de la prevención prevista en su regulación, la propia normativa, seguramente de forma no consciente y quizás con la intencionalidad de flexibilizar y potenciar la gestión de la prevención en las empresas, haya generado en su desarrollo una diversidad de formas de organización preven-

tiva que, más allá de facilitar la misma, han dificultado una adecuada conexión entre las diferentes técnicas y/o ciencias para alcanzar el fin común que es la salud laboral.

Qué y a qué nos referimos con estas observaciones?, nos referimos a las diversas combinaciones de especialidades entre un servicio de prevención propio y uno ajeno. La posibilidad de que las empresas concierten con más de un servicio las disciplinas preventivas, la falta de coherencia en la propia administración


“Hay que encontrar la fórmula que facilite y promueva la conexión entre las diferentes ciencias para alcanzar la salud laboral.”

que permite en alguna Comunidad Autónoma la acreditación de entidades de prevención con tan sólo dos especialidades... son algunas de las situaciones que nos sirven como ejemplo de las dificultades de coordinación de las que se habla.

La práctica ha demostrado que seguir un criterio economicista al seleccionar diversas entidades para la gestión de la prevención en una empresa, supone un esfuerzo añadido para conseguir adecuar los diferentes procedimientos de actuación de cada uno de ellos e implementarlos de una manera cohesionada.

Pero yendo aún más allá, podemos añadir otros elementos que contribuyen a generar o incrementar estas disfunciones en la coordinación y es que esta diferencia en los procedimientos la encontramos también en las diferentes áreas de un mismo servicio de

prevención; por un lado el área técnica, constituida por el conjunto de disciplinas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada) que dirige su actividad al análisis de los diferentes factores de riesgo a los



“Trabajar con información proveniente de diversas fuentes puede afectar al conocimiento de los factores de riesgo.”

que está expuesto el trabajador y por el otro, el área de medicina del trabajo que centra su actividad en el análisis del estado de salud del trabajador.

En ambas áreas, de forma independiente o interrelacionadas, se dan situaciones en donde al trabajar con información proveniente de diferentes fuentes y que afectan a la concreción o conocimiento de los factores de riesgo y sus posibles consecuencias, nos obliga a aunar esfuerzos para que la coordinación entre los diferentes especialistas sea una realidad.

Son muchas las actividades preventivas que podemos denominar elementales, en las que la conjunción coordinada debe estar presente. Se pueden resaltar algunas como las que afectan a las evaluaciones de riesgos en relación con el comienzo del programa de reconocimientos médicos, la comunicación de cambios o actualizaciones en las evaluaciones de riesgo, producto del hallazgo de una posible enfermedad derivada del trabajo.

Como consecuencia de lo comentado hasta el momento, para que un equipo pueda denominarse interdisciplinario y su actuación no sea meramente formalista hay que generar un entorno en el que se comparta una información específica y

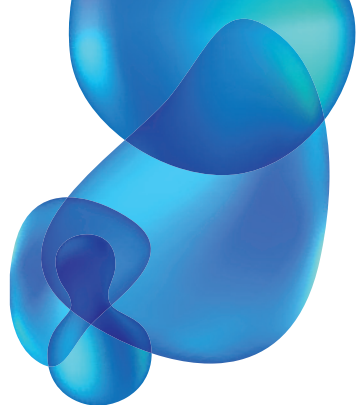
vigente que implante protocolos y procedimientos eficaces que permitan adoptar las decisiones más eficientes ante los posibles daños que puedan producirse en la salud de los trabajadores derivados de su actividad laboral.

Cuanto antes, hay que reflexionar y aprovechar la experiencia acumulada para introducir mejoras en la gestión de la información entre los diferentes actores del modelo preventivo y así conseguir su optimización.



Tu mano en tus manos

por Dr. J. Canet



He quedado para tomar café con Patricia y ha llegado un poco tarde, “venc d’alluny”... el polígono... la vida misma... pero su presencia y amabilidad lo difuminan todo, su cariño natural, arrasa, *“ay Jaume, un tràfic horrorós!”*

Hablamos de cosas y más cosas, pero sobre todo de aquel artículo que publicamos en el año 1999. “Patología de la mano en el ámbito laboral”. Entre otras cuestiones, me pregunta qué diferencias más relevantes veo tras estos años. No deja de ser una pregunta interesante y por ello le hago unos comentarios.

Hace unos treinta y dos años montamos el Servicio de Traumatología de Mutua Balear y tras la primera toma de contacto con el mundo laboral nos llamó la atención la cantidad de accidentes que

afectaban a las manos; algunas manos graves, mutiladas, o severamente afectadas. La verdad es que por parte de colegas externos y de más experiencia, vimos que las lesiones de las manos no eran una de sus principales preocupaciones. Fue por este motivo que decidimos ocuparnos nosotros de este problema. Dada la ventaja científica y estructural que nos llevaba Francia (y resto de Europa) decidimos conocer su funcionamiento y fue una maravilla y un descubrimiento sensacional. La influencia que ejerció sobre mí la organización francesa y en particular el Dr. Guy Foucher de Estrasburgo fue capital. Él me enseñó cómo se operaba una urgencia, y una no urgencia, fue un regalo que creo recogí. Me enseñó a pensar en cirugía de la mano



“Fuimos pioneros en implantes de dedos amputados. Estábamos preparados para hacerlo y lo hicimos en una época que parecía imposible. El resultado fue un éxito gracias al trabajo en equipo y a la formación que recibí en Francia de la mano del Dr. Guy Foucher”

y como solucionar una lesión grave, me inculcó su gran criterio de que hacer y qué no hacer, que reimplantar y que no reimplantar y, al igual que sucede en la vida “que servía y que no servía”.

“Ohhh los reimplantes”, unir una parte del cuerpo que ha sido separada temporalmente del resto, que cosas, que avances, no me queda más remedio en estos momentos que aclarar que el primer reimplante que se hizo en Baleares lo hicimos nosotros y no la sanidad pública Balear, tal y como se anunció en prensa en su momento, su paciente, un extranjero que sacaba un ancla de una barca y perdió un dedo. Desconozco si entre el fondo y el ancla o entre el ancla y la barca. En cualquier caso, la fuerza mediática fue sensacional: “extranjero

pierde ancla y dedo y le salvan el dedo y recuperan el ancla”. Siempre igual, gran repercusión para cualquier tipo de sanidad, pública o privada, mientras las Mutuas de Accidentes nos sentimos, muchas veces, invisibles para la sociedad y sus medios de difusión. Pioneros tantas veces y grandes olvidadas muchas más. Parece que estamos sumergidas en la simple actividad sanitaria de poner tititas y vacunas antitetánicas.

Pues la realidad es bien distinta porque



nosotros, trabajadores de una Mutua regional, fuimos precursores e hicimos un trabajo fantástico y pionero. Las condiciones del accidente distaban mucho del otro famoso, el del ancla. Nuestro enfermo perdió el dedo en su puesto de trabajo y nos lo trajo en condiciones lamentables para llevar a cabo el trasplante. Su dedo vino entre cubitos dentro de una bolsa de plástico de un bar del Polígono en cuyo rótulo en letras azules ajadas se podía leer “Pescados Carmen” -para todos los

lectores, aclarar que las extremidades amputadas tienen que trasladarse en frío pero nunca pueden tocar de forma directa el hielo-. A pesar de todo conseguimos unirle el dedo, en Mutua Balear estábamos preparados y se lo pusimos. Hoy sabemos que nuestro paciente tiene y utiliza su dedo, lo que nos enorgullece y nos supone un motivo de alegría para todos los que logramos con profesionalidad, esfuerzo e ilusión que aquella persona pudiera volver a su puesto de trabajo. Esta es nuestra máxima, siempre, que todos los que lamentablemente se han lesionado se reincorporen en perfectas condiciones a su ocupación habitual.

A veces infravalorados ante los ojos de la administración pública, nos sentimos, sin querer un claro grupo de segunda división B, sin embargo continuamos en la lucha contra la siniestralidad y en la absoluta vocación de la recuperación y readaptación al puesto de trabajo. Algunos opinan que el sector de Mutuas debiera estar más controlado: “¡Purisimeta del Sant Roser!” ¡¿más control?!, ¿es posible estar aún más controlados? El mayor control rara vez ofrece un mejor servicio, suele configurarse como una duplicidad de actuaciones administrativas y no en pocas ocasiones se traduce en una absorción de poder discrecional donde el

criterio subjetivo trata de anular y discutir la actuación que la entidad proyecta en favor de sus empresas asociadas y trabajadores.

Nosotros, a lo largo de estos últimos años, hemos tratado un número importante de lesiones de las manos, muchas de ellas graves. Desde entonces, horas

“Sin duda hay que felicitar a las Mutuas por la gran labor reparadora y social que realizan para y por la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.”

y horas, mucho esfuerzo, y oscuras noches para todos: médicos, personal de enfermería y auxiliares, pero, afortunadamente, todos nosotros y por “tránsitos insensibles” hemos visto con profunda satisfacción que esta cantidad de lesiones tan graves y tan severas ha ido disminuyendo paulatinamente. Un logro, una victoria, un triunfo. El gran trabajo sobre medidas de seguridad, sobre la protección, sobre la prudencia, ha empezado a surtir efecto.

La conciencia de la prevención se nota y el balance de los últimos 10 años es

excelente, de recibir una mano grave —en nuestro argot— “catastrófica” cada quince días, hemos pasado a tratar cuatro al año. Podemos afirmar que entre todos: empresarios, Mutuas, Servicios de Prevención y sobre todo trabajadores y trabajadoras, hemos conseguido reducir en más de un 95% los accidentes relacionados con las manos. Todavía queda camino por recorrer en lo relacionado a prevenir otros accidentes y en consecuencia lesiones que lamentablemente siguen ocurriendo, pero afortunadamente, también, con menor frecuencia.

Este es sin duda el camino, el único objetivo: que no ocurra. Cuando el accidente sucede no hay vuelta atrás, en ese momento nosotros cobramos protagonismo y ponemos en marcha, infraestructura, profesionalidad, conocimientos y vocación pero, el “restitutio ad integrum” es prácticamente imposible.

“Gracias al sector, a los empresarios y a la conciencia de la prevención de las personas que trabajan, los accidentes graves en las manos se han reducido en estos últimos años en más de un 95%.”

Y sin duda nos sentimos orgullosos de pertenecer a un sector sanitario, implicado y preocupado por la salud de los trabajadores y trabajadoras antes y después de un accidente. Un objetivo común para los que formamos la plantilla de las Mutuas: el bienestar de todas las personas que trabajan en cualquier sector y la readaptación de aquellas que lamentablemente han sufrido un accidente en su puesto de trabajo. Siempre preocupados y siempre ocupados en mejorar para los mutualistas. Hoy vivimos una situación delicada que a todos preocupa pero que a nosotros, además nos estimula. Nuestra vocación es la que nos alienta para superarnos día a día. Por ello concluyo en modo categórico y afirmo que trabajar en este sector no es solo un orgullo, sino un privilegio. Esperemos que pueda ser por muchos años. Somos muchos los que estamos dispuestos a ello... y con mucho gusto.

PAGO DELEGADO

Todos los usuarios de Infomutu@ 2.0 recibirán en su correo electrónico la información necesaria para poder realizar las liquidaciones complementarias sin recargo, por encontrarse dentro del plazo establecido legalmente. Esto ocurrirá el 25 de cada mes.

Esta opción puede configurarse desde la propia Infomutu@ 2.0. Cada usuario puede decidir si quiere o no recibir esta información.

El contenido que recibirá será el siguiente:

- ▶ Número de patronal, apellidos y nombre del trabajador.
- ▶ Periodo de liquidación: periodo de recaudación, fecha inicial y final.
- ▶ Previsión: días que se pueden descontar e importe previsto.

Toda la información agrupada según el tipo de Contingencia: Común o Profesional. ©



Pagodelegado

Twitter en la empresa

por D. Durán

Twitter es una excelente manera de mantenerse en contacto con tus actuales y potenciales clientes, con empresas con las que te relacionas profesionalmente y con personas de tu interés. Esto es debido a que **@Twitter** es una “herramienta” **#gratis**, **#sencilla**, rápida, con millones de usuarios y que ofrece a tu empresa la oportunidad de interactuar en tiempo real. Todo sin requerir grandes esfuerzos ni conocimientos. Sólo hace falta lanzarse.

Además, las empresas que saben usarlo no sólo comunican sus mensajes, sino que también lo utilizan para algo a veces olvidado: escuchar y aprender. Y es que mientras algunos gastan grandes cantidades de dinero en investigación de mercados otros aprenden día a día de los comentarios de la red.

¡Imagínate las **#oportunidades!**



Por ello queremos ofrecerte 10 consejos básicos para animarte a salir en las redes, ganar “adeptos” y maximizar la experiencia de tu @empresa en Twitter.

1. Empezar: elige con cuidado tu nombre de usuario. Asegúrate de que tenga alguna relación con tu empresa o que evoque algún aspecto de tu actividad. El nombre de la marca, de la empresa... sé creativo. Todo depende de ti. Eso sí, evita siempre nombres que puedan llevar a confusión o palabras malsonantes o no deseadas.

2. Imagen: La imagen de tu Twitter es lo que todo el mundo verá al lado de tu nombre de usuario. Puedes poner tu logo, una imagen del local, una foto de ti mismo... tu decides; pero **#SIEMPRE** pon una imagen! Los perfiles sin foto o con la imagen predeterminada son completamente obviados por los usuarios de Twitter. Piensa que podrás cambiarla cuándo quieras.

3. Rellena tu **#BIO**: Al igual que con la imagen, cuando un usuario de Twitter accede a tu perfil lo primero que se pregunta es ¿Quién eres?. Esto es la BIO. Tan sólo cuentas con 140 caracteres, por lo que deberás ser muy breve. Tampoco hace falta más, solo debes decir “quien eres”; o mejor dicho, “como quiero que me reconozcan”.

4. ¡¡Adelante!! Llega el momento de ser parte de la red. Anímate, no tengas miedo. Participa y sigue a todos aquellos que consideres que pueden ser de tu interés. **“#Seguir”** es la clave de todo. Piensa que puedes seguir y dejar de seguir con un simple click, y puedes publicar todo aquello que quieras y

borrar tus tweets. Por ello... adelante! Participa activamente desde ya.

5. No mandes **#spam** a las personas que te siguen! Si envías diez tweets en un período de cinco minutos, más si sólo son “anuncios”, tus seguidores se van a molestar y dejarán de seguirte. Tampoco olvides escribir... ¡Piense en ti! ¿Te gustaría que te informen de alguna novedad? Posiblemente sí. ¿Te gustaría que te informen de 15 novedades en un día y repetirse? ¡Posiblemente no!

6. Utiliza etiquetas hash en tus tweets: es muy importante utilizar Twitter como está concebido. Los **#hashtags** (# antes de la palabra) ayudan a clasificar tus tweets con un tema específico. De esta manera cualquier persona que esté en busca de ese tema de conversación, incluso si no te sigue, encontrará tu comentario. Es una manera muy eficaz para darte a conocer.

7. **No todo se trata de negocios:** Twitter es una red social que, aunque se usa eficazmente en el ámbito

laboral, no está diseñada para el mundo empresarial. No bombardees a tus seguidores con los productos de tu empresa u ofertas porque la mayoría de ellos está en Twitter para tener un rato ocioso. Habla de otros temas, de actualidad... incluso haz comentarios o bromas a otros perfiles de manera amigable. Tus seguidores lo agradecerán. Después de varios de estos mensajes un tweet de publicidad no molesta a nadie.

8. Piensa antes de hablar ... mejor dicho... de escribir. ¿Cuántas veces hemos oído acerca de una celebridad que ha “metido la pata”? Se habla con burla durante días y días. Para evitar esto **piensa y revisa** tus Tweets antes de publicarlos. Esto no quiere decir que no puedas escribir lo que quieras. Puede poner todo lo que desee. Eso sí, siempre que sea algo sin errores ortográficos y diciendo lo que de verdad tienes intención de decir.

9. Mensajes Personales y Re-Tweets: la esencia de una red social es la interacción. Habla con tus seguidores, hazle preguntas, y asegúrate de contestar cualquier pregunta

que recibas. También asegúrate de que tus (RT) **re-tweets** resulten interesante. Intégrate en la red haciendo lo que todos hacen: participar según las reglas. Si intentas ir a contracorriente en una red social muy posiblemente sea un fracaso rotundo.

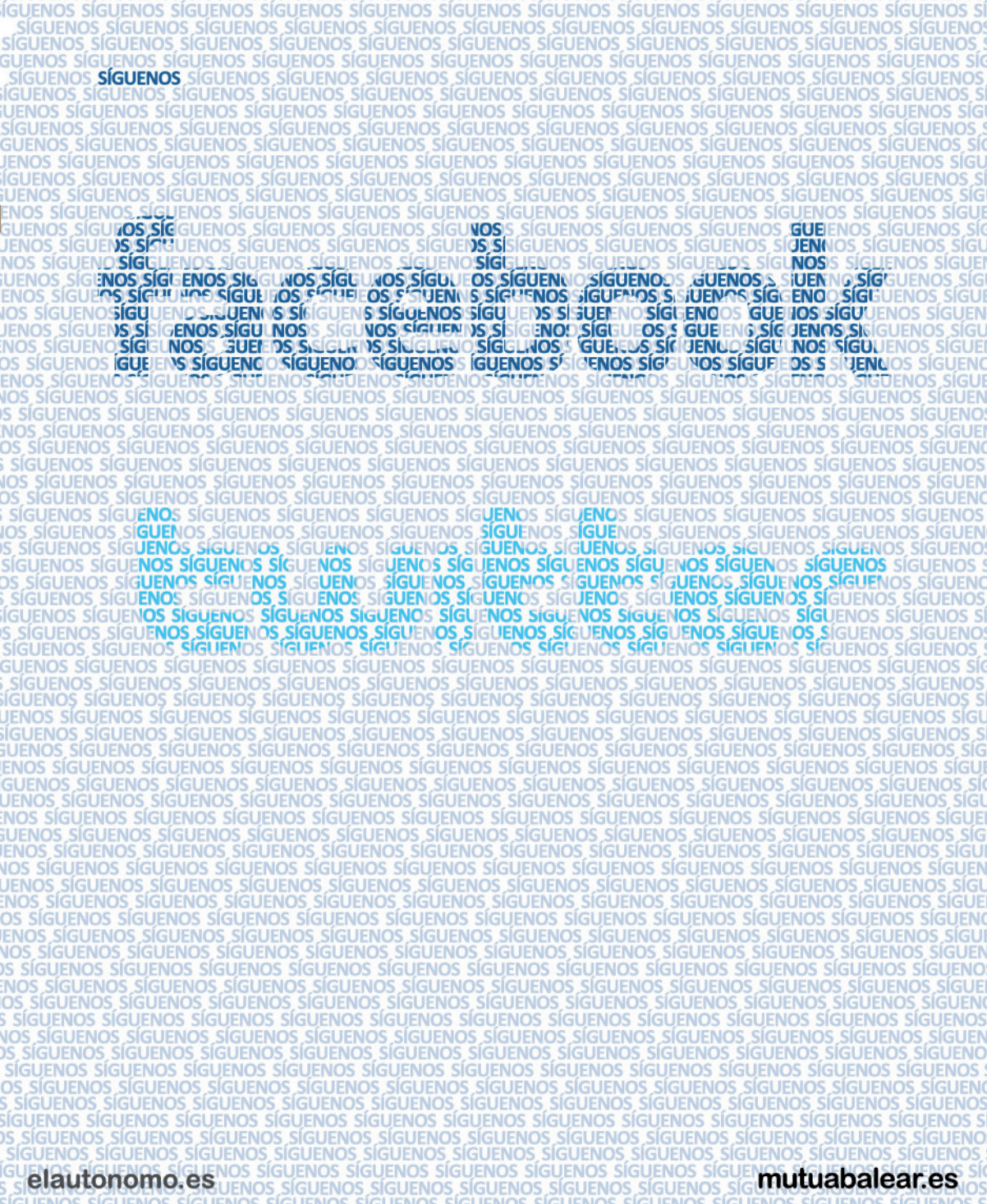
Y recuerda, la construcción de estas relaciones pueden ayudar a crear algunas ventas en el futuro.

10. Brevidad y actividad. Los mensajes tienen una extensión máxima de **140 caracteres**. Ésta es la clave del éxito de Twitter y su verdadera naturaleza: la simplicidad y actividad. ¿Te parecen poco 140 caracteres? Cuando te acostumbres dirás... ¿Para qué quiero más? Brevidad y actividad.

Comienza ya, en cuanto hayas leído este artículo. Tardarás cinco minutos en crear una cuenta y empezar. Una vez que empieces... no pares.

Aquí tienes tu primer Tweet: **“Bienvenido. Hoy inauguro mi Twitter. ¡Nos leemos!”**





Novedades web

por D. Durán

¡Nuestras webs no descansan nunca!. Abiertas todos los días del año y todas las horas del día para informarte al instante. Y a lo largo de estos últimos meses hemos publicado múltiples novedades, tanto legislativas como corporativas.

Aquí te exponemos un resumen para que, si te interesa alguna, pinches sobre ella y puedas acceder al contenido completo. Ya sabes, ¡siempre abiertos!

www.mutuabalear.es

- ▶ Resumen de la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 27/2011. Integración del régimen especial de los empleados y empleadas del hogar en el régimen general de la seguridad social.
- ▶ Resumen de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre. Integración del régimen especial agrario de la seguridad social en el régimen general.
- ▶ Resumen de la Ley 10/2011 de medidas urgentes. Medidas para promover el empleo de jóvenes. Contrato para la formación y el aprendizaje.
- ▶ Determinación de la BDR del subsidio de IT de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.
- ▶ Nuevo consejo de prevención: orden y limpieza. “El orden y limpieza son necesarios y un requisito legal.”
- ▶ Nuevo consejo de prevención: Equipos de protección individual (epí’s). Normas básicas que deben tenerse en cuenta en el uso, elección y conservación de los equipos de protección individual.
- ▶ Nuevas etiquetas de productos químicos. Manual on line de las nuevas características que deben tener las etiquetas de productos químicos.
- ▶ Pago delegado: Nuevo servicio de Mutua Balear.
- ▶ ADEMÁS, NO TE OLVIDES DE:
 - Todos los boletines de información jurídica están colgados en nuestra web, en “publicaciones” (dentro de la pestaña roja).
 - Las novedades legislativas en “**legislación de interés**”. Una pestaña de lectura obligatoria

para los que quieren ser los primeros en conocer la legislación.

- © • Toda la documentación necesaria para la solicitud de prestaciones (embarazo y lactancia, padres y madres al cuidado de menores con enfermedad grave...). Todo en nuestra pestaña amarilla, “prestaciones”.
- © • ¿Quieres conocer nuestro plan de igualdad?. ¡Pestaña azul!.

Y 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**

www.elautonomo.es

- ▶ Novedades cese de actividad. Resumen y análisis del Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. ©
- ▶ Resumen de las Novedades Seguridad Social 2011 que afectan a trabajadores y trabajadoras autónomos y autónomas. Todo un recorrido por las últimas modificaciones legislativas ©
- ▶ Nuevos documentos para solicitar la prestación por cese de actividad. ©
- ▶ ¿Aún no conoces que significa tener AT?. Nueva sección donde encontrarás todas las respuestas. ©



- Ⓢ **Página 6:** Disposición adicional 39 de la Ley 27/2011 con efectos a 1/1/2012
<http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf> (página 34)
- Ⓢ **Página 6:** Sistema especial de empleados del Hogar
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=292>
- Ⓢ **Página 7:** MODELO TH-HOGAR
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/la02/TAHOGAR.pdf>
- Ⓢ **Página 7:** MODELO TA-6
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/la02/TA6.pdf>
- Ⓢ **Página 7:** MODELO TA-7
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/la02/TA7.pdf>
- Ⓢ **Página 7:** MODELO TA 2S-0138
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/la02/TA2.S-0138 SOLICITUD ALTAS SEEH.pdf>
- Ⓢ **Página 9:** Toda esta información, tarifador on-line y muchas otros artículos de interés en
<http://www.elautonomo.es>
- Ⓢ **Página 9 y 10:** ORDEN TAS/1622/2007 de 5 de Junio
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/07/pdfs/A24871-24876.pdf>
- Ⓢ **Página 12:** ICODIRECTO
<http://www.icodirecto.es>
- Ⓢ **Página 14:** Real Decreto 1541/2011
 Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
<http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/01/pdfs/BOE-A-2011-17173.pdf>
- Ⓢ **Página 14:** Ley 32/2010
 Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/08/06/pdfs/BOE-A-2010-12616.pdf>
- Ⓢ **Página 16:** Ley 32/2010
 Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/08/06/pdfs/BOE-A-2010-12616.pdf>
- Ⓢ **Página 17:** Ley 39/2010
 Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/23/pdfs/BOE-A-2010-19703.pdf>
- Ⓢ **Página 17:** Listado de enfermedades graves
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=284>
- Ⓢ **Página 22:** Real Decreto Ley 10/2011
 Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
<http://boe.es/boe/dias/2011/08/30/pdfs/BOE-A-2011-14220.pdf>
- Ⓢ **Página 23:** Ley 35/2010
 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- Ⓢ **Página 24:** Contratación Joven
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=288>
- Ⓢ **Página 26:** Listado de 108 enfermedades consideradas graves
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=284>

- Ⓢ **Página 27:** Documentos y formularios menores con enfermedad grave.
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=243>
- Ⓢ **Página 27:** Real Decreto 1148/2011
Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
<http://www.mutuabaleaer.es/mostrafitxer.asp?tipo=fitxer&id=772>
- Ⓢ **Página 31:** Manual de etiquetas
http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/manual_etiquetas/index.html
- Ⓢ **Página 32:** Fichas de seguridad vial
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=206>
- Ⓢ **Página 33:** Anexo 2 del Real Decreto 2930/79
http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Cotizacion-Recaudaci10777/Areainformativa/Elementosdecotizaci11301/PrimasdeAccidentesd11302/PrimasdeATyEPVigent50564/TarifadePrimasdeAcc11303/Anexo2RETAutonomos/index.htm
- Ⓢ **Página 33:** Consulte nuestro manual de seguridad vial
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/publicaciones/segVial.pdf>
- Ⓢ **Página 37:** Resolución de 6 de octubre de 2011, de la Dirección General de Protección Civil y Emergencias, por la que se publica la nueva relación de números telefónicos a utilizar para la notificación de accidentes y otros datos de interés en los transportes de mercancías peligrosas por carretera y ferrocarril
<http://www.boe.es/boe/dias/2011/10/19/pdfs/BOE-A-2011-16453.pdf>
- Ⓢ **Página 38:** Real Decreto 843/2011
Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
<http://www.boe.es/boe/dias/2011/07/04/pdfs/BOE-A-2011-11428.pdf>
- Ⓢ **Página 45:** Pago Delegado
<http://mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=295>
- Ⓢ **Página 48:** @mutuabaleaer
<http://twitter.com/mutuabaleaer>
- Ⓢ **Página 50:** Resumen de la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 27/2011. Integración del régimen especial de los empleados y empleadas del hogar en el régimen general de la seguridad social.
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=292>
- Ⓢ **Página 50:** Resumen de la Ley 28/2011 de 22 de septiembre. Integración del régimen especial agrario de la seguridad social en el régimen general.
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=290>
- Ⓢ **Página 50:** Resumen de la Ley 10/2011 de medidas urgentes. Medidas para promover el empleo de jóvenes. Contrato para la formación y el aprendizaje.
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=288>
- Ⓢ **Página 50:** Nuevo consejo de prevención: orden y limpieza. “El orden y limpieza son necesarios y un requisito legal.”
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=296>
- Ⓢ **Página 50:** Nuevo consejo de prevención: Equipos de protección individual (epi’s).
<http://www.mutuabaleaer.es/mostrafitxer.asp?tipo=fitxer&id=883>
- Ⓢ **Página 50:** Nuevas etiquetas de productos químicos. Manual on line de las nuevas características que deben tener las etiquetas de productos químicos.
http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/manual_etiquetas/index.html
- Ⓢ **Página 50:** Boletines de información jurídica
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=218>
- Ⓢ **Página 51:** Documentación necesaria para la solicitud de prestaciones
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=50>

- Ⓒ **Página 51:** Plan de igualdad
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=87>
- Ⓒ **Página 51:** Novedades cese de actividad. Resumen y análisis del Real Decreto 1541/2011
<http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?pagina=91>
- Ⓒ **Página 51:** Resumen de las Novedades Seguridad Social 2011
<http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?pagina=87>
- Ⓒ **Página 51:** Nuevos documentos para solicitar la prestación por cese de actividad.
<http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?pagina=90>
- Ⓒ **Página 51:** Nueva sección donde encontrarás todas las respuestas al AT
<http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?pagina=86>