



letras azules

la revista de
MUTUA BALEAR

05

junio 2013

COMITÉ EDITORIAL

COORDINACIÓN

Rafael Nicolau
Isabel Salvá
Patricia Fonollá

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Daniel Durán
Javier Giménez

REDACCIÓN Y CONTENIDOS

Daniel Durán
Dora Simonet
Emilio Morancho
Gonzalo Sienra
Isabel Salvá
Julián García
Malali Núñez
Meritxell Panadés

Patricia Fonollá
Rafael García
Ruth Viudez
Vicky Ferrer

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



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.



E Editorial

A Actualidad

EM Vosotros Empresas

S Sanitario

L Laboral

AT Autónomos

RS Responsabilidad social

C Cotización

CL Tu, colaborador

CU Cuídate

PV Prevención

@ Infomutu@

R Redes

Tc Trucos

Cc Corporativo

Índice

E	EDITORIAL. La incertidumbre de la actualidad	4
A	Qué ha cambiado en las tasas judiciales	6
A	Novedades con los trabajadores contratados a tiempo parcial	8
EM	GRANTECAN la empresa mutualista “más alta” de España	10
S	Tecnología biomecánica	14
L	¿Qué es la prestación por Incapacidad Temporal?	18
AT	Soy minusválido y quiero ser emprendedor	22
AT	Soy autónomo y quiero montar una franquicia	26
RS	Todo sobre el certificado de discapacidad	30
C	Sistema de remisión electrónica de datos (ESS/484)	34
C	Envía las notificaciones y comunicaciones electrónicas (ESS/485)	40
CL	LA ENTREVISTA: Ángeles Lahuerta	42
CU	¡En forma! Ejercicio de calentamiento y estiramiento	44
PV	El accidente de tráfico laboral	46
@	Análisis del absentismo	56
R	Otras redes sociales (Parte 1)	58
Cc	¿Perdona? No te entiendo	62
Tc	Amortiza tu tiempo Trucos para Windows 7	64
Cc	¡Toma Premio!	70
PV	Nuestra biblioteca preventiva	72
N	Notas	74

La incertidumbre de la actualidad

Estamos sedientos de información, y hoy por hoy es tan cambiante que estar al día no es tarea fácil. En definitiva, ¿vale para mañana lo que hoy es una realidad? Vivimos un momento donde nos abruma la novedad, las reformas y los cambios. Hemos dicho cambios, una palabra que en sí ya impone respeto por la incertidumbre que lleva implícita, pero que nosotros, como siempre, queremos darle un aire y una visión positiva. Nos proponemos en cada edición acortar el número de páginas. Tenemos como objetivo aligerar letras azules, sin embargo la realidad nos lo impide porque nos obliga a desglosar temas candentes y a pesar de nuestros propósitos la publicación incrementa su volumen en cada número. En cualquier caso, nos lo volveremos a plantear.

Mutua Balear lanza su quinta publicación de letras azules. Cantidad de páginas llenas de color que pretenden, una vez más, compilar la mayor parte de la actualidad del sector y orientar si cabe, también, a los empre-

dedores. Pretendemos hacer la digestión de todos los contenidos para ti, en definitiva un resumen sencillo para nuestros mutualistas. Volvemos con las tasas y sus reformas, la prestación por incapacidad temporal y con los trabajadores contratados a tiempo parcial y todas sus novedades, entre otros muchos artículos de interés.

En este número tenemos especial interés por las minusvalías, los que las padecen, sus derechos y sus oportunidades. Un recorrido por el mundo de los discapacitados, su burocracia y peculiaridades y especial interés en los trabajadores por cuenta propia que pertenecen a este colectivo.

Y en nuestro afán de mejorar cada día, imprescindible comunicar los últimos retos alcanzados en Mutua Balear. En estos momentos estamos montando el primer laboratorio de biomecánica de Baleares. Un centro



tecnológico pionero y especialista en la aplicación para la valoración funcional de la marcha humana, y la rehabilitación del equilibrio. Un laboratorio de tecnología punta para todos nuestros mutualistas.

Y como no, incluimos novedades en la edición, en esta nueva etapa nos acercamos a los colaboradores. Queremos que estén presentes desde el punto de vista más humano, incluimos entrevista, cada número una. Y hablamos de nuestras empresas, de todas y de las más emblemáticas, entra y descubre. Lee y curioso sea, infórmate y sobre todo disfruta.

¡Feliz verano!

Por Patricia Fonollá



Qué ha cambiado en las tasas judiciales

por Ruth Viudez e Isabel Salvá

© Surgió hace unos meses la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, donde venía a actualizar el régimen de determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, se configura como la norma de los recursos presupuestarios para garantizar la regulación sustantiva a la justicia gratuita, al garantizar la suficiencia de recursos al sistema.

“El Real Decreto-Ley 3/2013, de 22 de febrero, introduce cambios en la Ley 10/2012, modificaciones aquí resumidas”



Se incluye la exención de la tasa para procesos matrimoniales, aunque no versen sobre menores, siempre y cuando se inicien de mutuo acuerdo o con el consentimiento de la contraparte, esto es, la exención de pago de la tasa en los divorcios de mutuo acuerdo.

Se introducen tres nuevos supuestos de exención: la interposición de demandada de ejecución de laudos dictados por las Juntas Arbitrales de Consumo, las acciones interpuestas por los administradores concursales en interés de la masa del concurso y previa autorización del Juez de lo Mercantil, y los procedimientos de división judicial de patrimonios en los que no exista oposición o controversia.

Se insta una exención del 60 % a los funcionarios públicos cuando actúen en defensa de sus derechos estatutarios en el orden contencioso-administrativo, asimilándolo así al régimen ya previsto para los trabajadores en el orden social.

Se modera el importe de las tasas judiciales que fija la determinación de la cuota tributaria mediante la aplicación de un cantidad fija según el orden jurisdiccional y la actuación procesal de que se trate, y una cantidad variable resultado de aplicar a la base imponible un tipo de gravamen.

Se limita la cuantía de la tasa aplicable a recursos contencioso-administrativos de impugnación de resoluciones sancionadoras, que no podrá exceder el 50 % del importe de la sanción, incluida la cantidad variable de la tasa.

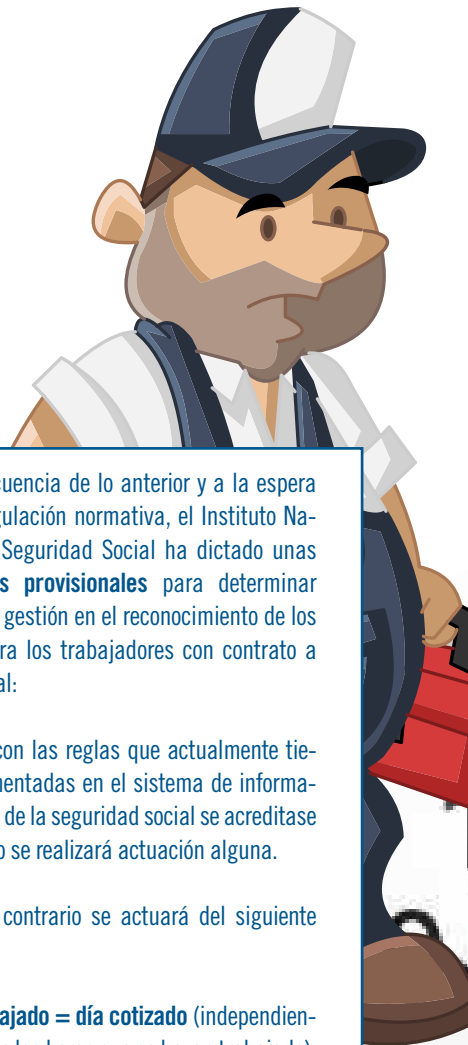
Se rebaja la cuota variable a las personas físicas reduciendo el tipo de gravamen aplicable a la base imponible al 0,10 % y el límite de la cuantía variable de 10.000 € a 2.000.

Se extiende la devolución del 60 % del importe de la cuota de la tasa a los supuestos de allanamiento total o alcance de un acuerdo que ponga fin al litigio o cuando la Administración demandada reconociese las pretensiones del demandante.

El tributo se exige por el procedimiento de autoliquidación, el cual se verifica por el modelo oficial aprobado por Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre que fue modificada por la Orden HAP/490/2013 posterior al Real Decreto-ley que comporta que comience a contar el plazo autoliquidación en los procedimientos judiciales en que hubieran de liquidar tasa judicial en aquellos procedimientos que quedaron en suspenso como consecuencia de lo dispuesto en la Disposición Final Séptima del Real Decreto-Ley 3/2013.

Novedades con los trabajadores contratados a tiempo parcial

por Vicky Ferrer



El 14 de marzo el Tribunal Constitucional dicta **Sentencia -61/2013-** declarando **inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social al entender que la misma vulnera el art. 14 de la Constitución Española** por la diferencia de trato entre trabajadores con contrato a tiempo parcial y trabajadores con contrato a tiempo completo, así como por la discriminación indirecta por razón de sexo, al existir evidencia estadística de que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente del sexo femenino.

La disposición anulada determinaba el sistema de cómputo de los periodos de cotización por los trabajadores contratados a tiempo parcial para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para causar derecho a pensiones y otras prestaciones de la Seguridad Social.

Como consecuencia de lo anterior y a la espera de nueva regulación normativa, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha dictado unas **instrucciones provisionales** para determinar las reglas de gestión en el reconocimiento de los subsidios para los trabajadores con contrato a tiempo parcial:

- Cuando con las reglas que actualmente tienen implementadas en el sistema de información laboral de la seguridad social se acredite carencia, no se realizará actuación alguna.
- En caso contrario se actuará del siguiente modo,
 - **Día trabajado = día cotizado** (independientemente de las horas que se hayan trabajado), lo que hace necesario conocer la distribución de la jornada para determinar los días efectivos de trabajo
 - **A esos días reales de actividad se les aplicará el multiplicador 1,4** para considerar los periodos descanso reconocidos como consecuencia de la realización de una actividad laboral.

Por otro lado, cuando se trasmite por sistema RED el parte de baja/alta y el sistema detecte que inicialmente no se acredita carencia, según la modalidad de transmisión utilizada se generará una de estas dos respuestas:

- **RED remesas:** se inscribirá “P” en el campo informativo, cuyo significado será “Consultar con Dirección provincial/Mutua”
- **RED “on line”:** se generará el mensaje “Consultar con Dirección provincial/Mutua” que no permitirá continuar el proceso de envío

Por último, debe tenerse en cuenta que **las pensiones/prestaciones reconocidas en base a estas instrucciones provisionales serán objeto de revisión en el futuro**, cuando la forma de computar las cotizaciones para trabajadores contratados a tiempo parcial se regule por una norma, procediéndose a su regularización.



“Cuestión de inconstitucionalidad 5862/2013 por la diferencia de trato entre trabajadores con contrato a tiempo parcial y trabajadores con contrato a tiempo completo”

GRANTECAN la empresa mutualista “más alta” de España

por Malali Núñez

En una ladera colindante con el Parque Nacional de La Caldera de Taburiente, a unos 2.400 metros sobre el nivel del mar, se ubica el Observatorio Astrofísico del Roque de Los Muchachos.

El **Gran Telescopio Canarias** (conocido también como GTC o GRANTECAN) es un proyecto español, que culminó con la construcción del mayor telescopio óptico del mundo. Liderado por el Instituto de Astrofísica de Canarias, el telescopio realizó la primera luz oficial en la madrugada del 13 al 14 de julio de 2007 y comenzó su producción científica a principios del 2009. El 24 de julio de 2009 fue inaugurado oficialmente por los Reyes de España. Las obras comenzaron en el año 2000 en el Observatorio del Roque de Los Muchachos en La Palma,


Islas Canarias. Dichas instalaciones, que se encuentran a 2.396 msnm de altitud, junto con el Observatorio del Teide, constituyen el Observatorio Norte Europeo (O.N.E.). En este lugar se reúnen condiciones óptimas para la observación, debido a la claridad del cielo y a la existencia de una ley que lo protege.

En 1994 se creó la sociedad anónima GRANTECAN, S.A. afiliada a Mutua desde esa fecha. Esta empresa fue impulsada por el Gobierno Autónomo de Canarias y el Gobierno de España. El GTC tiene carácter internacional, y se han firmado acuerdos para la participación en el proyecto de México, a través del Instituto de Astronomía de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto

NUEVA
SECCION
Orgullosos de
“nuestras”
empresas
mutualistas

Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica de Puebla, México. Además de estas instituciones, también Estados Unidos es socio de este proyecto a través de la Universidad de Florida. La participación extranjera está limitada en un máximo de un 30%.

Con este telescopio se podrá conocer más sobre los agujeros negros, las estrellas y galaxias más alejadas del Universo y las condiciones iniciales tras el Big Bang. Se espera que el telescopio realice importantes avances en todos los campos de la astrofísica.



“Liderado por el Instituto de Astrofísica de Canarias, el GTC o GRANTECAN, es un proyecto español, que culminó con la construcción del mayor telescopio óptico del mundo.”

“Desde su creación en 1994 GRANTECAN está afiliada a Mutua Balear. Sus índices de siniestralidad son manifiestamente bajos.”

Grantecan S.A. se caracteriza por ser una empresa mutualista comprometida con la prevención de riesgos laborales. **La mayoría de sus trabajadores tienen una alta cualificación** (ingenieros, astrónomos, etc.) y muchos de ellos han sido formados en el nivel básico de prevención a través del departamento de seguridad e higiene de MUTUA BALEAR.

Sus índices de siniestralidad laboral son manifiestamente bajos (un solo accidente de trabajo con baja médica en el periodo 2008-hasta la actualidad) y es susceptible de acogerse año a año a los incentivos económicos por las buenas prácticas preventivas -BONUS-. La empresa Grantecan S.A., que cuenta con centros de trabajo tanto en Tenerife como en La Palma, se beneficia de nuestra amplia red asistencial en ambas islas.

La asesoría laboral que gestiona la empresa - AS. ELISA ARMADA VERNETTA- colabora igualmente con MUTUA BALEAR desde 1985.



<http://www.gtc.iac.es> 



BUSCA CENTROS



Nuevo buscador de centros con importantes novedades y mejoras

Más de 300 centros con mapas



Ahora, los listados se pueden imprimir

Listados ordenados por cercanía

Mapas con visualización de centros cercanos

Llega la geolocalización. Nuevos mapas con función de "Como llegar"

Realiza búsqueda por localización más próxima

MUTUA BALEAR
Mejorando día a día

www.elautonomo.es
www.mutuabalear.es

Tecnología biomecánica

por Patricia Fonollá

La tecnología biomecánica es un laboratorio de la evaluación de la discapacidad compuesto por un conjunto de aplicaciones, software e instrumentales diseñadas para asistir al especialista en el proceso de evaluación de la restricción o ausencia de capacidad de realizar una actividad dentro de los márgenes que se consideran normales para el ser humano. De este modo es posible, mediante la comparación con bases de datos de normalidad, objetivar alteraciones de la movilidad articular de miembros superiores e inferiores de la columna vertebral y su repercusión funcional (lumbalgias, cervicalgias, etc.), la marcha humana, la manipulación de objetos, la fuerza muscular, la coordinación del equilibrio, todo ello con una reducción considerable de los tiempos necesarios para la exploración clínica del paciente.

“Especialmente diseñado para peritajes médico-legales, valoración del daño corporal y valoración de las posibilidades de rehabilitación”



BENEFICIOS

Este sistema se basa en la valoración funcional de la capacidad y la regularidad de la marcha humana mediante la comparación con patrones de normalidad. Está especialmente diseñado para la asistencia en la realización de peritajes médico-legales, valoración del daño corporal, valoración de las posibilidades de rehabilitación y planificación de tratamientos.

APLICACIÓN PARA LA VALORACIÓN FUNCIONAL DEL LA MARCHA HUMANA

A partir de una sencilla prueba se puede cuantificar el estado funcional de la marcha de un paciente en relación con la población normal. permite evaluar la repercusión del trastorno de la marcha en la vida diaria del sujeto; además puede orientar el tipo de tratamiento a instaurar y evaluar su eficacia.



APLICACIÓN PARA LA VALORACIÓN FUNCIONAL Y LA REHABILITACIÓN DEL EQUILIBRIO

Se realiza a partir de una aplicación informática basada en la plataforma dinamométrica y diseñada para la valoración funcional y la rehabilitación de patologías del equilibrio mediante la comparación con patrones de normalidad.

La función del equilibrio se considera el resultado de un complejo sensorial y motor, cuya finalidad es el mantenimiento de la postura. La posturografía o estabilometría estudia dicho comportamiento e incluye técnicas de análisis y valoración del equilibrio postural durante el movimiento y la bipedestación. Este tipo de pruebas son muy eficaces como complemento al diagnóstico clínico.



PODEMOS OBTENER

- Análisis de equilibrio. Combina equilibrio estático y prueba dinámica de marcha.
- Representaciones gráficas de resultados fácilmente interpretables.
- Visualización en tiempo real de la evolución del centro de gravedad del sujeto sobre la plataforma.
- Valoraciones de los sistemas somatosensorial, vestibular y visual e índice dinámico de marcha.
- Análisis de la contribución de tobillo y cadera en las fuerzas estabilizadoras de balanceo medio-lateral y antero-posterior.
- Determinación de los límites de estabilidad y comparación de los mismos con patrones de normalidad.
- Valoración del control rítmico y direccional mediante pruebas específicas.
- Incorpora un módulo de rehabilitación con pruebas valoradas.

“Esta tecnología objetiviza y parametriza sistemas tan complejos como el equilibrio o la estabilidad, para posteriormente, analizar y valorar los resultados desde varios puntos de vista”

Se trata en definitiva de objetivar y parametrizar las limitaciones funcionales que afecten al aparato locomotor, para a partir de ahí actuar desde el punto de vista médico. Si es el caso, sobre la patología que se revele, volcar la información en lo que sea relevante a los servicios de rehabilitación y coadyuvar al final del proceso con las áreas administrativas para aportar elementos relevantes en orden a valorar el halo de protección que el sistema de la Seguridad Social habrá de desplegar a favor de los trabajadores afectados.

Todo ello podrá ser extensible también a las valoraciones que tengan trasunto en materia de responsabilidad civil por parte de las compañías aseguradoras.



NUEVO PORTAL SANITARIO DE MUTUA BALEAR

Un portal especializado en contenidos útiles e informativos de la actividad médico sanitaria de Mutua Balear. Pensado para el mutualista, el usuario y los profesionales del sector.

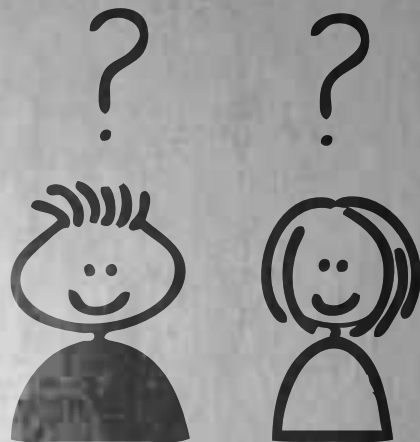
cuidamosusalud.org es más que un lema, es una actitud. Con esta nueva página pretendemos mostrar nuestra actividad sanitaria. Un trabajo lleno de objetivos y retos enfocado a la mejora constante de la actividad sanitaria que desarrollamos día a día.



Mejorando día a día. Cuidamos tu salud

¿Qué es la prestación por Incapacidad Temporal?

por Ruth Viudez



Durante un proceso de IT, ya sea por contingencia profesional o común, existe una consecuencia económica que repercute directamente a Mutua Balear. Ésta, puede darse de dos maneras diferentes:

1 Pago Delegado

Esta modalidad se da cuando sigue vigente la relación contractual entre trabajador y empresario. La empresa está obligada a seguir cotizando por el trabajador, pero mensualmente y mientras dure la situación de IT, se puede descontar la prestación económica que gira a favor del trabajador con los porcentajes y límites establecidos reglamentariamente, lo que quedará reflejado en los Boletines de cotización a cumplimentar. Posteriormente la TGSS procederá al cargo de estas cantidades descontadas por la empresa, en la cuenta de Mutua Balear.

La partida a descontar por parte de la empresa de la base de cotización determinada para el proceso, dependerá de la contingencia de la que derive la IT:

Contingencia común

Periodo	%
1º a 15º día	0%
16º a 20º día	60%
21º - alta	75%

Contingencia profesional

Periodo	%
1º día	0%
2º - alta	75%

“La empresa está obligada a seguir cotizando por el trabajador pero, mensualmente y mientras dure la IT, se puede descontar la prestación económica” (Pago delegado)

2 Pago Directo

Esta modalidad se da cuando finaliza la relación contractual entre trabajador y empresario y continúa el proceso de IT. En caso que la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales y la gestión económica de las contingencias comunes, el trabajador debe presentar una documentación para requerir que la Mutua le abone la prestación de incapacidad temporal.

Deriva de CP:

El trabajador seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo (*artículo 222 apartado 1 de la LGSS*).

Deriva de CC:

El trabajador seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo (el 70% de la B.R. calculada desde el primer día hasta el que haga 180, a partir del día 181 pasa a cobrar el 50% de la B.R. calculada, según artículo 17.4 del R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio) hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo (artículo 222 apartado 1 de la LGSS).

¡y más siglas!

- IT: Incapacidad temporal
- TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social
- CP: Contingencia Profesional
- CC: Contingencia Común
- BR: Base Reguladora
- RD: Real Decreto
- LGSS: Ley General de la Seguridad Social
- S.S: Seguridad Social

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia (artículo 206 apartado 1 párrafo b de la LGSS).

Debemos tener en cuenta que los Trabajadores Autónomos siempre cobran por la modalidad de Pago Directo y el inicio de la prestación depende de la contingencia de la que deriva el proceso de IT.

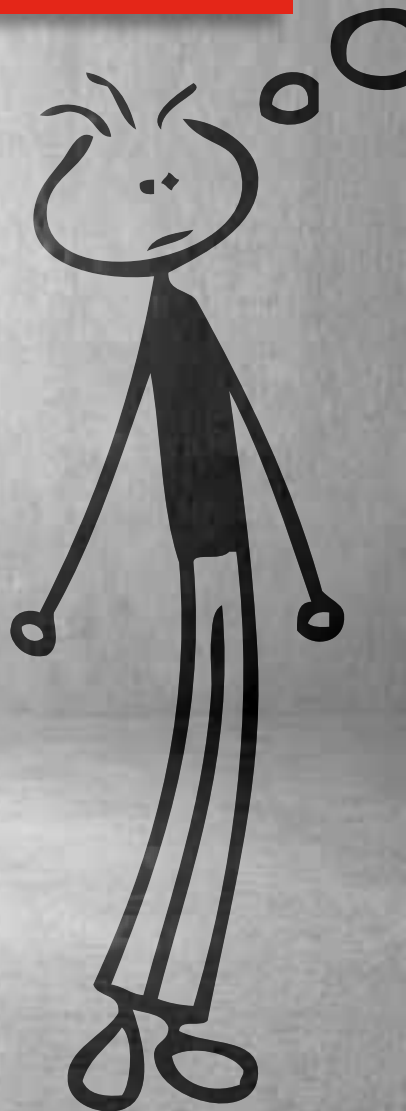
Contingencia común

Periodo	%
1º a 3º día	0%
4º a 20º día	60%
21º - alta	75%

Contingencia profesional

Periodo	%
1º día	0%
2º - alta	75%

“Los trabajadores autónomos siempre cobran por la modalidad de Pago Directo y la prestación depende de la contingencia que motiva la IT”





“Los trabajadores fijos discontinuos son un caso particular con variaciones en el Pago Directo si la IT deriva de CC”

Un caso particular es el de los trabajadores fijos discontinuos, existen variaciones en el cálculo y el porcentaje de prestación en el Pago Directo si la IT deriva de contingencia común:

- En el caso de que la finalización de la relación contractual sea por cese (fin de la temporada), continúan cobrando por cuantía igual a la que tuvieran reconocida en el momento de la finalización de la relación contractual (los tres primeros días corren a cargo del trabajador, del 4º al 20º cobran el 60% y a partir del 21 hasta la fecha del alta el 75%).
- En caso de que la IT sea derivada de la contingencia común y despidan al trabajador con un contrato fijo discontinuo, regirá la norma general en los supuestos de pago directo por enfermedad común (artículo 17.4 del R.D. Ley 20/2012, de 13 de julio, que modifica el artículo 222 apartado 1 de la LGSS). ©



|| PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUTUA BALEAR

Entrada en vigor
1 de Abril 2013

Consúltalo
aquí

Soy minusválido y quiero ser emprendedor

por Emilio Morancho

Las
minusvalías
en el mundo
autónomo

Ⓢ El artículo 49 de la Constitución Española establece que *“los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*.

En este sentido, los poderes públicos a los que hace referencia el citado artículo, han dado pasos de gigante para que el trabajador minusválido pueda acceder al mundo laboral, tanto por cuenta ajena

Ⓢ como por cuenta propia. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, en su artículo 37 indica que *“será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones*

que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido” y el artículo 37 bis remarca que *“para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad”*

“Los poderes públicos han dado pasos de gigante para que el trabajador minusválido pueda acceder al mundo laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.”

El artículo 38 indica además que *“se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas”*

Centrándonos en el trabajador autónomo, podemos referirnos al **Artículo 27.3, Política de fomento del trabajo autónomo, de la Ley 20/2007**, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, donde se indica que *“la elaboración de esta política de fomento del trabajo autónomo tenderá al logro de la efectividad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prestará especial atención a los colectivos de personas desfavorecidas o no suficientemente representadas, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente”*.

Todo lo expuesto anteriormente está muy bien si además se complementa con ayudas reales a las que pueda acceder. En la actualidad pueden disponer de ellas tanto en el ámbito estatal como autonómico, y se puede resumir de la siguiente manera.

Existen subvenciones de hasta 10 mil euros por el establecimiento como trabajador autónomo. Estas ayudas son competencia tanto la Administración del Estado como las Comunidades Autónomas.



Subvenciones financieras de reducción de hasta un 4 por ciento del interés de los préstamos destinados a inversiones. Dicha subvención no puede superar los 10 mil euros.

Con el fin de financiar la contratación de servicios externos necesarios para el mejor desarrollo de la actividad empresarial, así como para la realización de estudios de viabilidad, organización etc., existen subvenciones de hasta el 75% del coste de los servicios prestados, con un tope de 2 mil euros.

“Existen subvenciones de hasta 10 mil euros por el establecimiento como trabajador autónomo. Estas ayudas son competencia tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas.”

También tienen subvención del 75%, con un máximo de 3 mil euros, la formación de realización de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías.

Es cierto que, para acceder a estas ayudas, es requisito fundamental estar desempleado e inscrito como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo, puede abonar el valor actual del importe de la prestación por desempleo, cuando pretendan incorporarse, de forma estable, como socios trabajadores, trabajo en cooperativas o en sociedades laborables a aquellas personas con una minusvalía igual o superior al 33%. El abono puede ser total o parcial, y se desembolsará la prestación de una vez o subvencionando la cotización a la Seguridad Social.

Por último, una vez se confirma el alta en el Régimen a la Seguridad Social, los autónomos con un Grado de minusvalía menor del 33% tendrán una reducción del 50% en sus cuotas durante 5 años y si es superior al 33%, ésta será del 80% durante 12 meses y del 50% los cuatro años siguientes.



100% GRATIS

MUTUA BALEAR

La nueva APP de Mutua Balear

para la simulación del cálculo de cuánto cuesta una baja laboral

disponible para:



¿CUÁNTO CUESTA mi BAJA?

Múltiples opciones para calcular costes por Contingencia Profesional y/o por Contingencia Común.

Sección especial para autónomos.

Información desglosada de los costes para la empresa / autónomo y para la Mutua.

Guarda los cálculos realizados.



Un producto de Mutua Balear

EXCLUSIVO, gratuito y sin publicidad

www.elautonomo.es
www.mutuabalear.es

Soy autónomo y quiero montar una franquicia

por Emilio Morancho



En el número anterior de Letras azules, dentro del artículo “Autónomos hoy en día”, intentamos marcar ciertos caminos para aquellas personas que a día de hoy laboralmente no tengan un futuro definido, sobre todo, debido a la crisis económica. Animábamos a optar por el trabajo autónomo, ya que el trabajo por cuenta ajena, sufre un descenso significativo.

Insistíamos en que si uno tiene una buena idea, ganas y, como no, un respaldo económico, puede lanzarse a crear su propio negocio. En este artículo, queremos ofrecer, dentro del trabajo autónomo, una nueva vía que puede facilitar más aún ese enfoque: la franquicia

¿Qué es una franquicia?

¿Pero que es la franquicia?, grosso modo, es la utilización y explotación de un nombre/marca ya creado, y consolidado en el mercado, hecho que facilita las cosas y donde uno solo tiene que aportar la financiación, ya que la formación y, como hemos dicho, la marca del producto, se nos pone en bandeja. De todos es sabido que hoy en día existen franquicias muy cotizadas, y cuyo nombre, en el ámbito mundial o estatal, nos dan un empuje enorme a la hora de vender el producto, como cadenas de hamburguesas, pizzas, centros de belleza etc.

Las grandes ventajas de la franquicia son que la formación, el apoyo administrativo, comercial y técnico, así como el publicitario y de marketing corren a cargo al cien por cien del franquiciador (marca comercial). Ese allanamiento del camino, debería ser suficiente para poder iniciar este proyecto ya que, en muchas ocasiones, el franquiciador tiene acuerdos previos con entidades bancarias para financiar el proyecto, si bien no exime al franquiciado de tener un capital y un patrimonio inicial que avale el proyecto.

Otra vía de financiación alternativa o complementaria son las propias Comunidades Autónomas, quienes disponen de fondos europeos para este tipo de proyectos. Acudir a las asociaciones de pequeñas y medianas empresas, cámaras de comercio o al ICO, son un soporte para informarse a tal efecto.

De todas formas, el franquiciado tiene que aportar su grano de arena y su esfuerzo, ya no solo en lo económico, ya que debe, principalmente, contactar con la marca/producto que desee explotar, hacer un estudio de mercado de esa misma marca en diferentes localizaciones, y medir si en el lugar donde desee explotar el negocio tiene la infraestructura y la capacidad para que su idea tenga éxito.

“La gran ventaja de la franquicia es que la formación, apoyo administrativo, comercial y técnico además de la publicidad y el marketing corren a cargo de la marca comercial.”



Los pasos fundamentales para el inicio de esta aventura son, en primer lugar, el contacto con la marca a explotar y negociar la forma de reeditar el negocio. En este sentido, existen dos caminos, uno, el más recomendable, es actuar franquiciador y franquiciado como socios, y la otra es puramente como proveedor-cliente. En este último caso, el margen de beneficio económico es menor. Una vez decidido, es en ese momento cuando se firma un precontrato hasta la búsqueda del local, previo primer desembolso de una cantidad económica como canon de entrada.

La búsqueda de local puede ser una ardua tarea, por lo que, muchas veces el franquiciador suele ocuparse de ello, lo que nuevamente nos agiliza las cosas, así como, como hemos explicado antes, la financiación puede ser un camino más fácil en cuanto la marca tiene acuerdos con entidades bancarias que nos facilitan el acceso a las diferentes formas de financiación.

Una vez hemos consumado todos los objetivos iniciales: contacto con la marca, precontrato, búsqueda de local y financiación, se firma el acuerdo definitivo, donde el franquiciador abonará el resto del canon de entrada. Dentro del contrato, el franquiciado debe tener en cuenta varios aspectos como son el “saber hacer” de la “marca”, sus obligaciones sobre el establecimiento así como la plantilla, comprar únicamente al franquiciador, precios, como gestionar la publicidad y el marketing etc.

Asimismo, el franquiciador exigirá al franquiciado un contrato de confidencialidad de toda la información que reciba o vaya a recibir.

“A la hora de “elegir” una franquicia, debemos tener en cuenta muchos aspectos. Entre ellos analizar la “marca” en sí es uno de los más importantes.”

Una vez ambas partes hayan llegado a un acuerdo, es obligación del franquiciado registrar el inicio de su actividad al registro de franquiciadores autonómico o central.

Como elegir una franquicia: tendremos en cuenta cuatro aspectos fundamentales. El primero es hacer auto-análisis y definir nuestro perfil de emprendedor, es decir, reconocer nuestras aptitudes y nuestras motivaciones. Más tarde, saber por qué sector nos decantaremos, sobre y valoraremos nuestras preferencias y donde nos sentiremos más cómodos. Una vez decidido entraremos en el tercer aspecto a tener en cuenta que es si el sector está en expansión y si existe demanda en el mercado.

Por último, dentro del sector, tenemos que analizar la “marca” en sí. Aspectos como si es una marca consolidada o en expansión, experiencia, posible competencia y, como no, la calidad del producto que queremos explotar.

La persona que desee franquiciar una marca no debe olvidar que la mayoría de trámites son facilitados por la marca por lo que debe también conocer los posibles inconvenientes. Estos son

que el margen de beneficio será menor y que tendremos menor margen de maniobra, es decir que no seremos un empresario independiente al cien por cien.

Los diez pasos

- 1) Rellenar el cuestionario de candidatura
- 2) Estudio de viabilidad
- 3) Firma del pre-contrato
- 4) Búsqueda del local
- 5) Búsqueda de financiación
- 6) Formar la sociedad
- 7) Firma del contrato
- 8) Adecuar el local
- 9) Asistir a cursos de formación
- 10) Comenzar la actividad

www.elautonomo.es



Todo sobre el certificado de discapacidad

por Meritxell Panadés

Cuando una persona de cualquier edad, tiene alguna limitación sensorial, psíquica, mental o física, que cause una disminución de las actividades de la vida diaria, existe la posibilidad de solicitar un Certificado de Discapacidad.

Este certificado puede serle útil a la hora de acceder a viviendas, al comprar un vehículo, buscar trabajo, acceder a becas o subvenciones creadas para personas con discapacidad.

El Certificado de Discapacidad no tiene nada que ver con una incapacitación, ni con la invalidez de la Seguridad Social:

- **Incapacitación:** Dictaminada por un juez, conforme la persona tiene limitada su capacidad de obrar y representarse. Si existe esta limitación se nombrará un tutor legal, y puede ser total, parcial, definitiva o provisional.
- **Invalidez:** Dictaminada por la Seguridad Social, conforme la persona tiene una invalidez

“Cuando una persona de cualquier edad, tiene alguna limitación sensorial, psíquica, mental o física, que cause una disminución de las actividades de la vida diaria, existe la posibilidad de solicitar un Certificado de Discapacidad.”

para trabajar y tiene derecho a cobrar una prestación.

- **Certificado de Discapacidad:** dictaminado por el Departamento de Asuntos Sociales de cada Comunidad Autónoma, conforme la persona tiene una disminución para desarrollar cualquier actividad de la vida diaria. No garantiza una pensión y permite trabajar.

¿Qué es?

El Certificado de Discapacidad es un documento oficial, expedido por la Administración Pública, mediante el cual se acredita la condición (temporal o definitiva) de la discapacidad. Es el resultado de una valoración (médica, psicológica y social).



¿Donde tramitarlo?

En los Centros Base, pertenecientes a la Consejería de Servicios de Asuntos Sociales de cada comunidad autónoma, o del Instituto de Migraciones y Servicios sociales (IMSERSO) en el caso de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Pueden solicitarse durante todo el año.

¿Que documentos se necesitan?

- Solicitud oficial cumplimentada y firmada.
- Fotocopia y original del DNI de la persona solicitante y en caso de ser menor presentar también fotocopia del Libro de Familia.
- En caso de personas menores o incapacitadas, fotocopia y original del DNI de la persona representante legal i documento que lo acredite.
- En caso de no tener la nacionalidad española, fotocopia y original de la tarjeta de residente vigente.
- Todos los informes médicos y psicológicos actualizados que justifiquen la solicitud.
- En caso de revisión por agravación o finalización de la resolución anterior provisional, fotocopia de los informes actualizados que lo acrediten.
- En caso que el interesado tenga reconocida la invalidez por la Seguridad Social, tiene que adjuntar fotocopia de la Resolución del INSS.



¿Quiénes lo certifican?

El Reconocimiento de la discapacidad lo realiza el Equipo de Valoración y Orientación del Centro Base correspondiente. Dicho equipo está compuesto por al menos médico, psicólogo y trabajador social.

¿Cuales son los criterios de la valoración?

El procedimiento para el reconocimiento, la declaración y la calificación del grado de discapacidad, se rige por criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos en el Anexo I del RD

© 1971/1999, de 23 de diciembre.

El 33 por 100 de discapacidad que da derecho al reconocimiento de la condición de persona con discapacidad tiene en cuenta tanto los factores que provengan de una disminución física, psíquica o sensorial, como los factores sociales, entendiéndose por tales, entre otros, la edad, entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, así como el entrono habitual de la persona con discapacidad.

La acreditación del grado de discapacidad tendrá validez en todo el territorio nacional.

“Las prestaciones a las que se tiene derecho dependen del porcentaje concedido por la administración.”

¿Qué beneficios otorga?

Las prestaciones a las que se tiene derecho con la calificación de grado de minusvalía dependen del porcentaje concedido por la administración.

Con carácter general los beneficios o prestaciones pueden dar derecho, entre otros, a los siguientes:

Beneficios fiscales:

- Deducciones en la cuota a pagar en la declaración del IRPF.
- Descuento en el pago del impuesto sobre sucesiones de transmisiones por herencias.
- Impuesto sobre el valor añadido (IVA). En lugar de pagar el 16% se pagará el 4% para la adquisición de un vehículo para personas discapacitadas y silla de ruedas así como en la adquisición de aparatos de prótesis, ortesis e implantes.
- Exención del impuesto de circulación sobre vehículos de tracción mecánica. Impuesto.

Vivienda:

- Adjudicación de puntos en la solicitud de viviendas de protección oficial, para alquiler y compra.
- Posibilidad de acceder a las ayudas de rehabilitación de viviendas y eliminación de barreras arquitectónicas.

Ocio:

- Acceso a viajes del IMSERSO para personas con un GD del 45% o superior, que viajen con sus padres o madres pensionistas.
- Descuentos en polideportivos municipales

Transporte:

- Deducciones en medios de transporte.
- Tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.
- Solicitud de espacios reservados para aparcamientos en las vías públicas.

Laboral:

- Subvenciones y bonificaciones a la empresa ordinaria por la contratación laboral de discapacitados.
- Subvenciones y bonificaciones para la creación de empresas.
- Inscripción en el INEM/SOIB como desempleado en bolsa de empleo específica para personas con discapacidad.
- Orientación laboral y búsqueda de empleo para personas en situación de discapacidad.
- Formación para el empleo en las administraciones públicas.

Servicios sociales y Seguridad Social:

Social:

- Prestación familiar por hijo a cargo, menor de 18 años con GD del 33% o más, y para mayores de 18 años.
- Certificado de familia numerosa con solo 2 hijos o hijas si uno tiene GD.
- Pensión no contributiva para personas entre 18 y 65 años, con un GD de 65% o más y dependiendo de la situación económica.

Prestaciones económicas:

- Pensiones no contributivas
- Subvención para la adquisición y adaptación de vehículos. Ayudas extraordinarias (ayudas técnicas, ortesis y prótesis, adaptación funcional de la vivienda, ayudas técnicas a la movilidad y ayudas técnicas para facilitar el movimiento personal)

Educación:

- Adjudicación de puntos en la solicitud de plaza escolar.
- Becas, a niños y niñas a partir de 3 años, para reeducación pedagógica y de logopedia, según ingresos.



Se regula el sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (ESS/484)

por Rafa García

Con el objetivo de unificar los criterios establecidos en la diversa legislación publicada hasta la fecha sobre el Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED), el 1 de abril ha entrado en vigor la Orden ESS/484/2013 de 26 de marzo que facilita el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social por parte de los sujetos.



Esta nueva norma regula el Sistema RED como un servicio gestionado por la Tesorería General de la Seguridad Social, para el intercambio electrónico de datos o documentos en materias de afiliación, cotización y recaudación de empresas y trabajadores, la comunicación de partes médicos de baja, confirmación y alta, así como cualquier otra actuación exigida por la normativa de la Seguridad Social.



Ámbito de aplicación

Se establece que la incorporación al Sistema RED será obligatoria para las empresas, agrupaciones de empresa y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar encuadrados en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, con independencia del número de trabajadores que mantengan en alta.

Estarán también obligados a su incorporación efectiva al Sistema RED los trabajadores por cuenta propia o autónomos y los que al mismo tiempo **tengan la condición de empresarios obligados** a transmitir por dicho sistema los datos relativos a sus trabajadores.

La incorporación al Sistema RED NO será obligatoria para los colectivos de **profesionales taurinos, representantes de comercio** y para los sistemas Especiales para Empleados de Hogar y de la Industria Resinera, así como en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, respecto a los trabajadores por cuenta propia, así como los encuadrados en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Las actuaciones administrativas en el Sistema RED podrán llevarse a cabo por los sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones en nombre propio o bien por medio de representante.

“La incorporación al Sistema RED será obligatoria para las empresas, agrupaciones, autónomos y sujetos obligados a cotizar salvo colectivos especiales”

Adquisición y mantenimiento de beneficios en la cotización a la Seguridad Social

Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieran solicitado u obtenido reducciones, bonificaciones o cualesquiera otros beneficios en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social que no se incorporasen de manera efectiva al Sistema RED, no podrán obtener los citados beneficios y quedarán suspendidos, sin más trámite, los que tuvieran concedidos, respecto de todos sus trabajadores, desde la fecha en que la incorporación debió realizarse.

Responsabilidad de los autorizados

La responsabilidad de las actuaciones realizadas recaen, en todo caso, sobre el autorizado, con independencia de quien las efectúe, y sin perjuicio de la responsabilidad que éste pueda exigir a los usuarios responsables de la actuación.

Se prohíbe expresamente al autorizado RED y a los usuarios designados por éste el tratamiento automatizado de los datos a los que tengan acceso mediante la creación de ficheros informáticos para fines distintos de los estrictamente propios del Sistema RED.

Será responsabilidad del autorizado mantener actualizada la relación de usuarios acreditados a operar en el sistema, en el marco de su autorización.

Autorización para actuar a través del sistema red

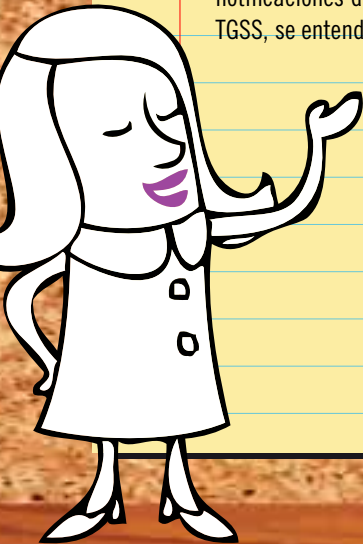
Para operar en el Sistema RED será necesario contar con autorización otorgada por la TGSS. Esta autorización podrá ser de dos tipos:

- 1.- Autorización para actuar en nombre propio
- 2.- Autorización para actuar en nombre de otros.

Las actuaciones a las que habilita la autorización RED podrán ser realizadas tanto por el autorizado como por los usuarios que éste designe a través del servicio establecido al efecto por la TGSS.

En todo caso, las transmisiones de datos o documentos realizadas por los usuarios a través del Sistema RED, así como las comunicaciones y las notificaciones de las actuaciones administrativas que éstos reciban de la TGSS, se entenderán transmitidos y recibidos por el autorizado.

“Las transmisiones de datos, documentos, notificaciones y comunicaciones realizados a través de RED, se entenderán como transmitidos y recibidos.”




Validez de las actuaciones a través del sistema RED

La remisión electrónica de datos o documentos a través del Sistema RED, relativos a las actuaciones en afiliación, cotización y recaudación de empresas y trabajadores y la comunicación de partes médicos de baja, confirmación y alta, gozará de plena validez y eficacia, generando los derecho y obligaciones establecidos por la normativa en vigor en relación con dichos actos.

Autorizaciones anteriores a enero de 2013

Respecto a las autorizaciones para actuar a través del Sistema RED otorgadas con anterioridad al 1 de Abril de 2013 a profesionales colegiados y terceros que viniesen transmitiendo a través del Sistema RED para una o varias empresas, seguirán siendo válidas salvo manifestación expresa en contrario.

*Consulta aquí la
ORDEN ESS/484/2013 
de 26 de marzo*

SAC, Servicio de Atención al Colaborador



Atención personalizada y eficaz

El SAC es un canal de comunicación que ponemos al servicio de los colaboradores y asesores de Mutua Balear.

Fieles a nuestra filosofía de calidad en el servicio, proximidad y personalización, el Servicio de Atención al Colaborador (SAC) resolverá, canalizará y gestionará cualquier solicitud de información, incidencias o sugerencias. Todo de una manera directa y eficaz.

A partir de ahora todos los colaboradores disponen de este servicio a través de tres canales: teléfono, formulario y correo electrónico.

902 21 34 21

laborables de 8.00 a 15.00
(24h contestador)

Haz tus consultas

- **Prestaciones:** partes, pago delegado, pago directo...
- **Afiliación / Cotización:** fechas de efecto, documentación ..
- **Infomutu@:** ayuda en la navegación...
- **Certificados:** dudas, renovaciones...

... y cualquier consulta que se te plantee

Dispones de estos
3 canales

para realizar todas tus consultas

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

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

MUTUA BALEAR
Mejorando día a día



Envía las notificaciones y comunicaciones con medios electrónicos ESS/485

por Rafa García



“Este nuevo sistema eliminará paulatinamente el correo postal.”

La Tesorería General de la Seguridad Social con el objetivo de agilizar su gestión y asegurar una mayor eficiencia y seguridad en las comunicaciones con empresas y ciudadanos ha desarrollado un sistema de notificaciones telemáticas para sustituir paulatinamente las que hasta ahora se realizaban por correo postal o mediante publicaciones en Boletines Oficiales.

Este nuevo sistema de notificación, que concentrará en un único punto de recogida todas las notificaciones, garantiza la total confidencialidad y autenticación en la recepción de las comunicaciones, además de favorecer la inmediatez de la que el correo postal carece.

Sujetos obligados

Los sujetos obligados a incorporarse a este sistema de notificaciones, serán los obligados a estar incorporados al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), (**ver orden ESS/484/2013**) con la particularidad de que la implantación de la obligatoriedad de la notificación telemática se va a realizar de forma escalonada a lo largo de 2013.



Cada sujeto obligado recibirá por correo postal la notificación de su inclusión en el sistema de notificación electrónica siendo ésta efectiva en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la recepción de la comunicación.

Las empresas de nueva creación, a partir del 1 de abril de 2013, que cumplan los criterios de obligatoriedad quedarán sujetas a este sistema de notificación sin necesidad de comunicación de su inclusión.

Actos notificables por vía telemática

Los actos de gestión recaudatoria objeto de **notificación telemática son;**

- Reclamaciones de deuda
- Providencias de apremio
- Comunicación del inicio del procedimiento de deducción
- Actos del procedimiento de apremio por cuotas y conceptos de recaudación conjunta y otros recursos

Paulatinamente se irán incorporando nuevos actos y su inclusión se dictará en resoluciones de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Práctica

La Administración de la Seguridad Social practicará las notificaciones electrónicas mediante el sistema de comparecencia en su **Sede Electrónica**. (L)

Una vez la obligatoriedad sea efectiva las notificaciones se recibirán a través de este sistema sin necesidad de realizar ningún trámite previo.

Para el acceso a sede electrónica será necesario un certificado electrónico admitido por la Administración de la Seguridad Social que garantice la identidad del usuario y la integridad de los documentos.

Una vez puesta a disposición la notificación en SEDESS, el interesado deberá acceder en el plazo de 10 días naturales. Trascurrido este plazo sin que se acceda a su contenido se entenderá rechazada la notificación, se dará por cumplido el trámite de notificación y se continuará con el procedimiento.

El sistema acreditará la fecha y hora de puesta a disposición, así como la fecha y hora del acceso a su contenido. Una vez la notificación deje de estar disponible en SEDESS, se deberá acudir a una Administración de la Seguridad Social para obtener información.

* Orden ESS/485/2013 de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social. (L)

LA ENTREVISTA: ANGELES LAHUERTA

por Dora Simonet

**NUEVA
SECCIÓN**
Orgullosos de
“nuestros”
colaboradores

1. En pocas palabras, ¿cómo definirías la labor de este sector hoy?

El Graduado Social como técnico que asesora a empresas y trabajadores puede realizar un papel de mediación entre los servicios médicos de las mutuas, empresas y trabajadores divulgando la importancia de la prevención, el cuidado de la salud y su repercusión en la productividad de los trabajadores y consecuentemente en la empresa.

2. ¿Lo qué más te gusta de tu trabajo?

La creatividad del mismo, el reto que supone todos los días intentar conciliar la legislación laboral tan cambiante en estos tiempos con la defensa de los intereses de nuestros clientes.

3. ¿Y lo que menos?

Estar en contacto directo con situaciones muy penosas en las que soy incapaz de encontrar soluciones que ayuden a salir de las mismas.

4. Mejorar cada día en el entorno laboral ¿realidad o utopía?

Es difícil mejorar el entorno laboral porque depende de muchos factores externos y se escapan a nuestro control, pero es importante tener la dosis de entusiasmo necesario para innovar y positivizar los obstáculos.

5. Tu remedio contra la “crisis”

Trabajo, entusiasmo, perseverancia.

6. Un deporte o una afición

No hago deportes desde hace mucho tiempo, me gusta estar en contacto con la naturaleza y las manualidades.

7. Un reto personal

Estoy absolutamente involucrada y trabajo con personas con discapacidad, desde mi profesión de asesor laboral un reto importante sería conseguir concienciar a los empresarios con los que trabajo de la necesidad de contar con estas personas como algo habitual.

8. Una asignatura pendiente

Ninguna en particular. Creo que las personas vamos teniendo inquietudes y proyectos distintos a lo largo de nuestra vida.

9. ¿Qué me gustaría ser si volviera a empezar?

Lo que soy. Compaginaría el mundo de la discapacidad con el derecho. El primero es muy gratificante, el segundo puesto al servicio del primero puede llegar a serlo.

10. ¿Te interesan las nuevas tecnologías? ¿En que las utilizas?

Me interesan en la medida que las utilizo a diario y se han hecho necesarias para trabajar pero reconozco que me resulta complicado entenderlas.

“

“Si volviera a empezar compaginaría el mundo de la discapacidad con el derecho. El primero es muy gratificante, el segundo puesto al servicio del primero puede llegar a serlo.”

M^a Ángeles Lahuerta Cardiel
es abogada, graduado social y trabajadora social. Colabora con Mutua Balear desde 1998. Tiene su despacho profesional en Palma de Mallorca



¡En forma!

Ejercicio de calentamiento y estiramiento

por Daniel Durán

En el sector de hostelería se realizan tareas que conllevan la adopción de posturas forzadas, como por ejemplo la limpieza de cristales por parte de las camareras de pisos, posturas estáticas en el departamento de administración, en el que pueden permanecer largas horas sentados o en recepción y en el comedor donde los trabajadores pueden permanecer varias horas de pie. El manejo de cargas es habitual en el sector: carga de bandejas y platos durante el servicio de bar, manejo de ollas y cazuelas en cocina, cubos llenos de agua en las diferentes estancias...

Todas estas circunstancias hacen que nuestros músculos, especialmente los de la espalda, brazos y piernas estén sometidos a altas exigencias. Lo ideal sería que tanto al inicio de la jornada laboral como al final, pudiéramos hacer algunos ejercicios que nos permitieran preparar nuestro cuerpo para la tarea o recuperarnos de ésta.

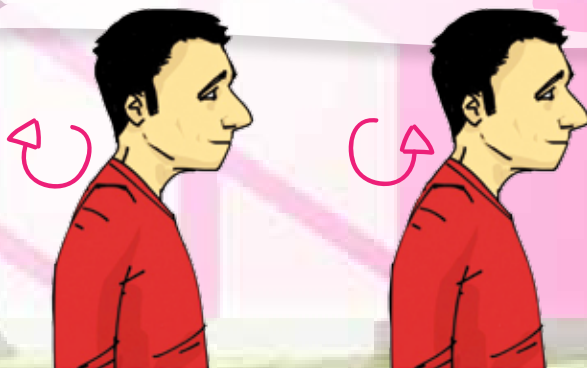
Existe la creencia de que no podemos invertir tiempo en estos ejercicios, pero es muy importante concienciarse de la necesidad de preparar el cuerpo para la actividad física que representa el trabajo (calentamiento) o descansar la musculatura con la realización de ejercicios de estiramiento para no acumular cansancio muscular (estiramiento).

1. Giros muy suaves de la cabeza, de derecha a izquierda y viceversa.

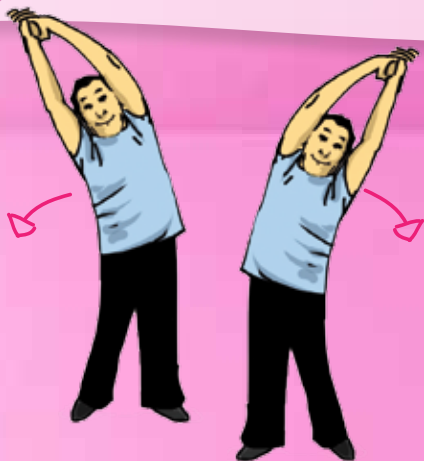


“Es muy importante concienciarse de la necesidad de preparar el cuerpo para la actividad física que representa el trabajo o descansar la musculatura haciendo ejercicios de estiramiento para no acumular cansancio muscular.”

2. Rotación de hombros, haciendo círculos hacia adelante y hacia atrás.



3. Rotación de hombros, haciendo círculos hacia adelante y hacia a detrás.



4. Si se han realizado actividades con el tronco hacia adelante, como pasar el aspirador o hacer camas, un ejemplo de estiramiento adecuado sería aquel que requiriera una flexión de la espalda hacia detrás. Por ejemplo: de pie con las piernas ligeramente separadas, las manos en las caderas, inspirando alargue el tronco hacia arriba y ligeramente hacia detrás sin mover las caderas y con cuidado de no ejercer demasiado presión sobre la zona lumbar.



5. Si se han realizado actividades que requieran que la posición del tronco esté hacia atrás, como limpiar cristales o pintar techos, el estiramiento adecuado sería aquel que requiera una flexión del tronco hacia adelante. Por ejemplo: de pie con las piernas ligeramente separadas, las manos en las caderas, inspirando alargue el tronco y flexiónelo hacia adelante. Una vez llegado a su máximo, puedes doblar las piernas si es necesario. Debes sentir una agradable sensación de estiramiento en toda la parte posterior de la espalda, incluido el cuello.



Para + información consulta
nuestro manual de
"Seguridad en Hoteles"
aquí



El accidente de tráfico laboral

por Julián García



Situándonos

En España se realizan diariamente millones de desplazamientos en vehículos, siendo una de las principales razones que originan dichos desplazamientos las relacionadas con el ámbito laboral.

Según los datos de la Encuesta de Movilidad de las Personas Residentes en España elaborada por el Ministerio de Fomento, las personas ocupadas llegan a realizar más de 62 millones de desplazamientos en algo menos de dos días de trabajo. De los 62 millones de desplazamientos, casi el 70% (41 millones) se corresponde con el trayecto de ida y vuelta producidos por el trabajo. Los trabajadores y los estudiantes originan, en un solo día de actividad, el 60% de los desplazamientos realizados en un vehículo.

No es de extrañar que como resultado de tan generosa movilidad, se produzcan más de un incidente en carretera y que mucho de éstos deriven en accidentes de trabajo de tráfico.

Podemos definir el accidente de tráfico laboral (en adelante ATL) como aquel accidente que el trabajador/a sufre cuando está implicado un vehículo circulando.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, se pueden distinguir dos tipos de ATL:

► **ACCIDENTES DE TRÁFICO AL IR O AL VOLVER DEL TRABAJO (IN ITINERE) SIEMPRE QUE CONCURRAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:**

- Que suceda en el trayecto de ida o vuelta al trabajo.
- Que no se produzcan interrupciones en el mencionado trayecto.
- Que el trayecto empleado sea el habitual.

► **ACCIDENTES DE TRÁFICO DURANTE LA JORNADA LABORAL que se pueden dividir en dos tipos:**

- El primero se produce cuando el trabajador/a desempeña el puesto de conductor de un vehículo (automóvil, furgoneta, camión, etc.)
- El segundo aparece en los desplazamientos que debe realizar un trabajador/a de forma aleatoria para llevar a cabo gestiones relacionadas con su puesto de trabajo (por ejemplo, visitas a clientes/proveedores, entrega de documentación en un banco, una aseguradora o en un organismo público como la agencia tributaria, la administración de la seguridad social, un ayuntamiento, etc.).

Con la finalidad de disponer de un mayor conocimiento de este tipo de siniestralidad, abordaremos algunas variables que se describen en el estudio de noviembre del 2012, realizado por el departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre los accidentes laborales de tráfico producidos durante el año 2011. ☺

La distribución de los 58.938 ATL durante el 2011 fue la siguiente:

► **POR TIPO DE ACCIDENTE:**

Accidente de trafico laboral (ATL)		nº	%
Durante la jornada laboral	En el centro habitual	2.471	4,2
	En omisión	13.693	23,2
	En otro centro	265	0,4
	Total jornada	16.429	27,9
Al ir o volver del trabajo	42.509		72,1
Totales		58.938	100

► **SEGÚN EL SEXO:**

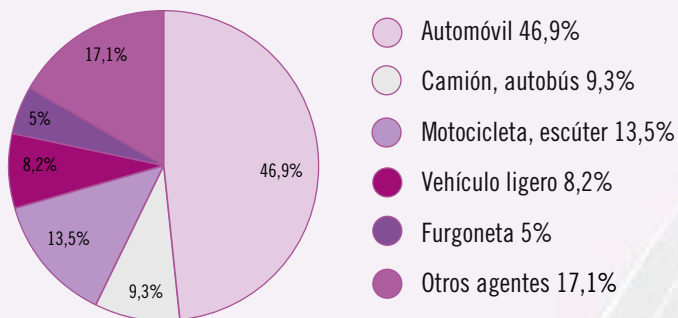
Accidente de trafico Laboral		
Sexo	Hombre	Mujer
Durante la jornada laboral	12.941	3.488
%	78,8	21,2
Al ir o volver del trabajo	21.605	20.904
%	50,8	49,2
Totales	34.546	24.392
%	58,6	41,4

► **POR OCUPACIÓN:**

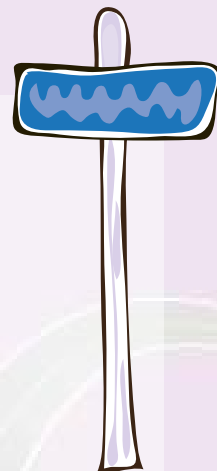
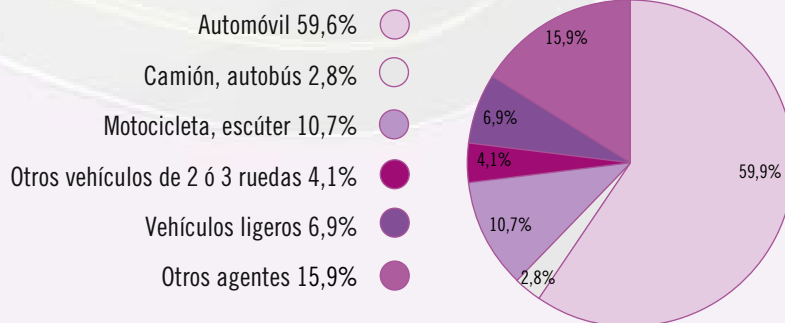
Ocupación	En jornada	%	Al ir y volver del trabajo	%	Totales	%
Directores y gerentes	305	1,9	452	1,1	757	1,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	379	2,3	2.505	5,9	2.884	4,9
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	459	2,8	1.611	3,8	2.070	3,5
Técnicos; profesionales de apoyo	1.303	7,9	3.184	7,5	4.487	7,6
Empleados de oficina que no atienden al público	1.096	6,7	3.078	7,2	4.174	7,1
Empleados de oficina que atienden al público	632	3,8	3.633	8,5	4.265	7,2
Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	1.228	7,5	7.747	18,2	8.975	15,2
Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	515	3,1	2.729	6,4	3.244	5,5
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1.550	9,4	1.554	3,7	3.104	5,3
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	159	1,0	401	0,9	560	1,0
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	469	4,7	1.791	4,2	2.560	4,3
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	947	5,8	3.459	8,1	4.406	7,5
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	339	2,1	1.619	3,8	6.420	10,9
Conductores y operadores de maquinaria móvil	4.811	29,3	1.609	3,8	6.420	10,9
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	918	5,6	3.550	8,4	4.468	7,6
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.019	6,2	3.587	8,4	4.606	7,8
TOTALES	16.429	100	42.509	100	58.938	100

- **POR AGENTES MATERIALES** (automóvil, motocivleta, etc.) implicados en los ATL hay que distinguir entre los producidos:

- Durante la jornada laboral



- Durante los desplazamientos al ir y volver del trabajo



▶ OTROS VARIABLES RELEVANTES:

Otras Variables relevantes			
Día de la semana	Durante jornada	Lunes	
Hora	Durante jornada	10:00-13:00	40%
		12:00	Mayor incidencia
	Desplazamientos I/V del trabajo	07:00-09:00	31%
		14:00-15:00	21%
		08:00	Mayor incidencia
Edad		35,9	
% sobre accidentes laborales	581.150 accidentes laborales	58.938 (10%)	
Accidentes de trabajo en cada jornada de trabajo	61 Accidentes viales laborales con baja	161	
De los accidentes mortales en el trabajo en 2011	Los accidentes de trabajo de tráfico representan el	30,7%	
De los accidentes de trabajo de tráfico mortales que se produjeron en el 2011	Desplazamientos I/V del trabajo	58,2%	
3 de cada 10 accidentes laborales mortales tienen como causa el tráfico			

- El día de la semana que más accidentalidad genera es el lunes, tanto en los ATL durante jornada de trabajo, como en los desplazamientos para ir o volver del trabajo.
- Respecto de la hora hay que distinguir entre:
 - Los accidentes que se producen durante la jornada laboral en los que la hora de mayor incidencia son las 12:00 y la franja horaria comprendida entre las 10:00 y las 13:00 horas aglutina el 40% de la accidentalidad.
 - Los accidentes producidos en los desplazamientos al ir o volver del trabajo en los que la hora de mayor incidencia son las 08:00. En este caso existen dos franjas horarias de incidencia notable, una que va desde las 07:00 hasta las 09:00 horas con un 31% de la accidentalidad y otra que abarca desde las 14:00 hasta las 15:00 horas con un 21% de accidentes.

- En cuanto a la edad si comparamos a los accidentados que han sufrido un siniestro laboral no de tráfico con los de ATL la media de edad de estos últimos desciende casi 4 años situándose en los 35,9 años.
- Por tipo de contratación los ATL afectaron a uno de cada tres trabajadores con contratación temporal.
- De los 581.150 accidentes laborales con baja que se produjeron en el año 2011, 58.938 fueron de tráfico, lo que representa más del 10%.
- Cada jornada de trabajo se produjeron 161 accidentes viales laborales con baja.
- De los accidentes de trabajo de tráfico mortales que se produjeron en el 2011, el 58,2% fueron al ir o volver al trabajo.
- Los accidentes de trabajo de tráfico representan el 30,7% de los accidentes mortales en el trabajo.
- En definitiva 3 de cada 10 accidentes laborales mortales tienen como causa el tráfico.



“Si analizamos los índices de accidentalidad laboral de tráfico teniendo en cuenta el territorio, en las estadísticas del Ministerio de empleo y seguridad social, la Comunidad Autónoma de Baleares tiene un índice de 550 accidentes de trabajo de tráfico por cada 100.000 trabajadores, sólo superan el mencionado índice las comunidades autónomas de Murcia y Andalucía. La media de accidentes de trabajo de tráfico del estado español se sitúa en 404 accidentes por cada 100.000 trabajadores.”

Comprometiéndonos

El Parlamento Europeo emitió en septiembre del 2011 una resolución sobre seguridad vial europea 2011-2020 realizando una serie de sugerencias entre las que se encuentra la elaboración de una estrategia de los accidentes al ir o volver del trabajo y solicita a los estados miembros que fomenten e incentiven la elaboración de planes de seguridad vial en las empresas.

Por lo que se refiere al Estado Español, una de las prioridades de la estrategia de Seguridad Vial 2011-2020 es la mejora de la seguridad en los desplazamientos relacionados con el trabajo estableciendo como **objetivos operativos los siguientes:**

- ▶ Lograr una intervención activa de las empresas en los accidentes al ir o volver del trabajo.
- ▶ Mejorar el conocimiento de los accidentes al ir o volver del trabajo.
- ▶ Conseguir comportamientos más seguros de los conductores profesionales.
- ▶ Mejorar la capacitación y habilidad de los conductores profesionales.

Sin duda alguna, **la información y sensibilización** son el primer paso que dan la mayoría de las empresas en materia de seguridad vial con el objeto de reducir o eliminar los accidentes de trabajo de tráfico.

Esta primera acción suele consistir en dossiers o fichas con consejos sobre conducción en situaciones climatológicas adversas, organización y planificación de los desplazamientos, mantenimiento adecuado de los diferentes sistemas del vehículo, concienciación de los trabajadores sobre los factores humanos de riesgo que influyen en la conducción (distracciones, fatiga, alcohol, drogas, estado de salud o la toma de medicamentos).

Si bien estas primeras acciones básicas, son el comienzo de un proceso de aprendizaje



y concienciación en las empresas, las medidas no deberían quedarse ahí y deberían dar paso a un nuevo planteamiento en materia de Seguridad Vial como sería su inclusión dentro de la gestión de la prevención de los riesgos laborales.

La normativa vigente española ya está avanzando en este sentido así: el Real Decreto 404/2010, de 31 marzo, incentiva el desarrollo de planes de movilidad vial en la empresa; en marzo de 2011 se aprueba un convenio entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio del Interior con la finalidad de concretar el contenido de los planes de movilidad vial a que se refiere la norma anterior.

En el mencionado acuerdo entre los dos ministerios se establece el compromiso, por parte del Ministerio del Interior, de elaborar y poner a disposición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la guía para la elaboración de planes de Seguridad Vial en la empresa.


A modo de orientación y de cara a abordar un plan de movilidad, el contenido mínimo debería ser el siguiente:

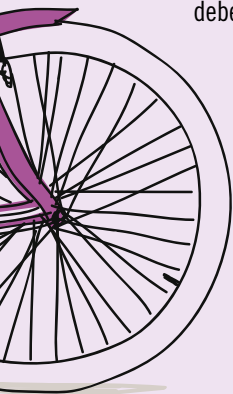
- ▶ **Compromiso de la empresa en la reducción de la siniestralidad laboral vial** y el deber de suscribir la Carta Europea de Seguridad Vial. La empresa deberá reconocer la importancia de la accidentalidad vial laboral y la voluntad de minimizarlo

mediante el desarrollo de un plan de actuación.

- ▶ **La necesidad de un departamento de la empresa** que sea el responsable del desarrollo del plan, así como los procedimientos de participación de los trabajadores.
- ▶ **La recopilación de información** sobre la movilidad de los trabajadores, así como una compilación de estadísticas e investigación de los accidentes sufridos.
- ▶ **Una evaluación de riesgos**, tanto de la organización y gestión de los desplazamientos, como del factor humano (alcohol, uso del móvil, navegador, fatiga, uso del casco...), el vehículo, la infraestructura e incluso los riesgos ambientales.
- ▶ **Puesta en marcha de medidas concretas de prevención**, entre las que destaca la formación de los trabajadores.
- ▶ **Evaluación y seguimiento del Plan.**

El plan de movilidad vial es, sin duda, el instrumento adecuado que permitirá a las empresas poner en práctica las medidas más eficaces con el objetivo de salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores en los desplazamientos que realicen con un vehículo.

La Guía metodológica puesta a disposición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es un excelente documento donde identificar los pasos a seguir en la implantación de un sistema adecuado, puede consultarse en el siguiente link >> 



Etapas

Fase Preliminar:

1. Implicar a la dirección y agentes participantes.
2. Asignar a los responsables del plan.
3. Movilizar a la organización y hacer partícipes a todos los trabajadores.

Etapa 1. Diagnóstico:

1. Identificar las principales características de la empresa respecto de la movilidad vial (sector, nº de empleados, desplazamientos dentro de jornada, etc.)
2. Analizar la movilidad vial (tipo de vía empleada en desplazamientos, hábitos de desplazamiento, etc.)
3. Analizar los accidentes
4. Analizar los factores relacionados con la gestión de la propia empresa y que influyen o pueden influir en la conducción
5. Analizar la gestión de los desplazamientos en la empresa (itinerarios y su preparación, gestión de las comunicaciones durante la conducción, etc.)

Etapa 2. Evaluación de riesgos:

1. Asignar el nivel de exposición al riesgo de cada uno de los colectivos que integran la empresa
2. Selección de los colectivos prioritarios (aquellos que al implantar las medidas produzcan un mayor impacto y unos resultados más eficientes con los medios de los que se dispone)

Seguimiento y evaluación

Implantación del plan

Elaboración del plan

Ev. de Riesgos

Diagnóstico

Preliminar

Etapa 3. Elaboración del plan:

1. Definir los objetivos que se pretenden alcanzar (por ejemplo, reducir en un 20% las bajas por ATT)
2. Seleccionar las acciones (recursos necesarios para la implantación de la acción, coste, beneficios esperados, etc.)
3. Buscar apoyos en la implantación de las acciones (planes de CC.AA., fundaciones, empresas que comparten un mismo edificio de oficinas, etc.)



Etapa 4. Implantación del plan:

1. Planificar las actividades que se van a desarrollar
2. Comunicación a toda la organización (intranet, etc.)
3. Adecuación de equipos e instalaciones cuando sea necesario
4. Establecimiento de procesos para el seguimiento y gestión del plan
5. Adaptación de la organización a los cambios (mantener informados a todos los componentes de la empresa del plan de seguridad vial y del desarrollo de acciones)

Etapa 5. Seguimiento y evaluación

1. Definir los indicadores del plan de seguridad vial (por ejemplo, nº de accidentes de tráfico laboral por Km. recorrido, nº de trabajadores formados, nº de trabajadores que han cambiado el vehículo privado por el transporte público, etc.)
2. Obtener el valor de los indicadores (partes de accidente, información de las compañías de seguros, etc.)
3. Analizar y evaluar el resultado de los indicadores para extraer conclusiones
4. Establecer nuevas medidas o revisar las adoptadas.

Análisis del absentismo

por Daniel Durán

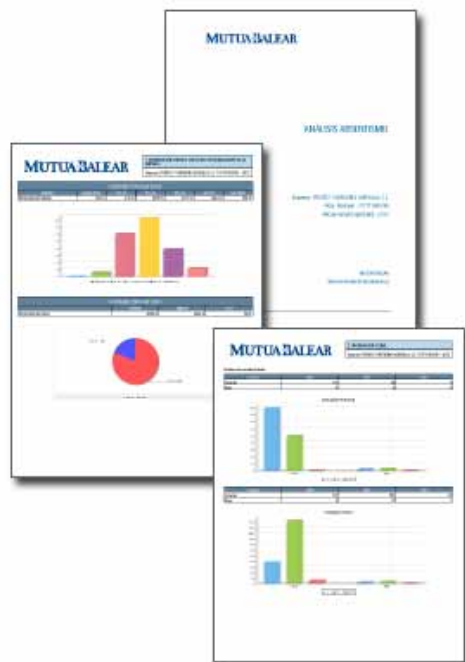


Llega la nueva herramienta de “análisis del absentismo” para colaboradores y empresas.

El absentismo laboral se ha convertido en una de las principales preocupaciones sociales. Es importante tener conocimiento del absentismo en la empresa, para tomar medidas preventivas, asesorar o solicitar el bonus, entre otros motivos.

En Mutua Balear, conscientes de ello, hemos creado una herramienta que analiza y detalla el absentismo laboral, ya sea por Accidente de Trabajo o por Enfermedad Común, y que genera gráficos, estadísticas y datos de interés. Gracias a esto, las empresas podrán valorar y analizar detalladamente los datos y, en su caso, conocer las causas y / o motivos y así procurar unas soluciones adecuadas.

Además, el análisis permite situar la siniestralidad de una empresa en el entorno laboral y conocer si puede optar a los sistema de incentivos (bonus) que desde hace varios años están en funcionamiento. También puede ser la semilla para establecer un Plan de Lucha contra la Siniestralidad Laboral, plan, que en función de los índices de siniestralidad, recoge una serie de acciones que refuerzan o amplían determinados aspectos para atajar una evolución negativa de los mismos.

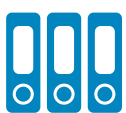


**DISPONIBLE A PARTIR
DEL 17 DE JUNIO**



TODAS LAS ESTADÍSTICAS DE ABSENTISMO

Genera estadísticas completas con gráficos y tablas fácilmente analizables. Compara estas estadísticas entre diferentes años naturales. Todo ello gracias a un PDF que podrás generar fácilmente.



VE AL GRANO. CONSULTA LO QUE NECESITAS

Puedes discriminar y consultar sólo aquellos aspectos que te interesen; Contingencia profesional, Contingencia Común, Embarazo y Lactancia... Igualmente, puedes seleccionar el periodo que desees (en años naturales)



ANALIZA HASTA EL ÚLTIMO DETALLE

Gracias a los completos y detallados informes puedes consultar detalles como: ¿a qué hora del día se sufren más accidentes? ¿Qué rango de edad tiene más incidencia? En ocasiones, los pequeños detalles significan mucho.



¿GESTIONAS MUCHAS EMPRESAS? PENSAMOS EN TI

Si gestionas muchas empresas no te preocupes, puedes seleccionar sólo las que desees, todas o grupos. Para poder generar análisis a tu medida, como necesites.



BONUS. INCENTIVOS

Ahora te resultará sencillísimo consultar los índices de siniestralidad de la empresa. Consúltalos, analízalos y opta al Bonus.

Otras redes sociales (Parte 1)

por Daniel Durán

¿Pero cuántas redes hay?

Responder a esta pregunta es prácticamente imposible. Día a día se crean y desaparecen redes sociales nuevas. Cuando pensamos en redes sociales todos somos capaces de decir de memoria 5 (las archiconocidas Facebook, Twitter...); los más versados dirán 10 y los entendidos y profesionales podrán decir hasta 30... Pero no creo que haya nadie capaz de conocer las ¡cientos! o incluso miles que pueden existir.

El principal problema de delimitarlas es que, como concepto general de red social, se pueden englobar cualquier comunidades virtual donde sus usuarios interactúen los unos con los otros.

En el sentido más estricto del concepto, entenderemos que una red social es aquella comunidad virtual donde sus usuarios difunden contenidos, comunican e intercambiar información entre ellos, y que logra una cierta notoriedad pública y, en la gran mayoría de casos, de ámbito internacional.

¿En números?

Partiendo de este concepto, llamémosle estricto, podemos aventurarnos a decir que el número de redes sociales gira en torno a 100.

¿Conocerlas todas? Imposible. ¿Estar en todas? Imposible. Pero si hay una cosa interesante que deberíamos valorar seriamente: hacer un rápido repaso por las “desconocidas” y sumerjámosnos un poco en aquellas que nos llamen la atención.



Tipos de redes sociales

Muchos son los artículos y blogs que hablan de decenas de tipos de redes sociales; diferentes clasificaciones, diferentes puntos de vista y diferentes tipologías. No nos compliquemos; sólo hay una clasificación básica, aceptada y global que las distingue en dos tipos. Ésta es la única que vamos a considerar y valorar. Son las “generales” y las “temáticas.”

En las primeras, las generales, los usuarios interactúan sobre cualquier tema y mediante cualquier medio. El ejemplo más claro: Facebook. En esta red social no hay temas ni medios preestablecidos. Cada uno comunica lo que desea y como desea; mediante fotos, videos; los más, mediante texto... y no son pocos los que la utilizan para chatear. Este compendio de medios y, especialmente, de no tener un tema unitario (leiv motiv) es lo que la diferencia de las redes sociales temáticas. Éstas, por contra, si tienen un “leiv motiv” central y esencial en torno al cual gira toda la comunidad de usuarios. El ejemplo más claro: Youtube. Una red social que sólo permite la comunicación a través de video, y en la cual la “video” es su única razón de ser.



¿Qué redes sociales hay?

A continuación expondré una breve lista con las redes sociales más relevantes, 53 en total. Y por ello obviaré a aquellas que tienen menos de 10 millones de usuarios. Sí, sí, aunque parezca increíble has leído bien, en esta lista obviaré a las redes sociales que, a día de hoy, ¡no han alcanzado aún los 10 millones de usuarios!



Generales

*

FACEBOOK	1080 Millones
QQ	720 Millones
TWITTER	510 Millones
SINA WELBO	400 Millones
GOOGLE +	343 Millones
TAGGED	335 Millones
HABBO	230 Millones
ORTSBO	212 Millones
VK	190 Millones
TUMBLR	150 Millones
FRIENDSTER	116 Millones
NETLOG	85 Millones
HI5	80 Millones
QUEPASA	70 Millones
ORKUT	61 Millones
MY LIFE	60 Millones
SONICO	55 Millones
BEB0	30 Millones
4SQ	25 Millones
TUENTI	15 Millones
MULTIPLY	11 Millones

Temáticas



YOUTUBE	800 Millones
SKYPE	280 Millones
LINKEDIN	200 Millones
BADOO	162 Millones
VIBER	140 Millones
DAILYMOTION	120 Millones
XING	110 Millones
MATCH	92 Millones
INSTAGRAM	90 Millones
TANGO	80 Millones
YELP	78 Millones
FLICK R	75 Millones
TRIPADVISOR	75 Millones
MYHERITAGE	72 Millones
VIIDEO	50 Millones
ZOOSK	50 Millones
LAST.FM	43 Millones
REDDIT	43 Millones
MEETIC	42 Millones
SPOTIFY	33 Millones
FOTOLOG	32 Millones
FLIXSTER	30 Millones

 Imagen, video y foto

 Chat y citas

 Radio y música

 Negocios y empleo

 Tema único específico

DEVIANART	25 Millones
PINTEREST	25 Millones
MYSFACE	25 Millones
CARE2	21 Millones
SOUNDCLOUD	20 Millones
TOPRURAL	16 Millones
GOODREEDS	13 Millones
VIMEO	13 Millones
BUMERAN	11 Millones
DELICIOUS	10 Millones
BUZZNET	10 Millones

Y en próximos capítulos...

¿Alguna te interesa? ¿Te gustaría un pequeño resumen de ellas? En próximos artículos iremos desgranando, en mayor o menor medida, muchas de ellas... ¡Hasta la próxima!

Fuente: iredes.com

¿Perdona? No te entiendo

por Rut Viudez

¿Te cuesta entender las siglas de nuestros artículos? Ahora, con esta chuleta, ya no tienes excusa para entenderlo todo. Te presentamos un completo glosario de términos que utilizamos en las Mutuas.

A.E.A.T.	Agencia Estatal de Administración Tributaria
A.M.A.T.	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo
A.N.L.	Accidente No Laboral
A.S.	Asistencia Sanitaria
A.T.	Accidente de Trabajo
B.C.	Base de Cotización
B.O.E.	Boletín Oficial del Estado
B.O.I.B.	Boletín Oficial de las Islas Baleares
B.R.	Base Reguladora
C.C.	Contingencia Común
C.C.C.	Código Cuenta de Cotización
C.P.	Contingencia Profesional
D.G.O.S.S.	Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social
E.C.	Enfermedad Común
E.P.	Enfermedad Profesional
E.P.I.	Equipo de Protección Individual
E.T.	Estatuto de los Trabajadores
E.V.I.	Equipo de Valoración de Incapacidades
EMG	Electromiograma
FX	Fractura
G.I.	Gran Invalidez
I.M.S.	Invalidez Muerte y Supervivencia
I.N.GE.SA.	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria
I.N.S.S.	Instituto Nacional de la Seguridad Social
I.P.	Incapacidad Permanente
I.P.A.	Incapacidad Permanente Absoluta



I.P.P.	Incapacidad Permanente Parcial
I.P.T.	Incapacidad Permanente Total
I.S.M.	Instituto Social de la Marina
I.T.	Incapacidad Temporal
I.T.S.S.	Inspección de Trabajo de la Seguridad Social
L.G.S.S.	Ley General de la Seguridad Social
L.P.N.I.	Lesiones Permanentes No Invalidantes
M.A.P.	Médico de Atención Primaria
M.A.T.E.P.S.S.	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la S.S
M.C.	Médico de Cabecera
N.A.F.	Número de Afiliación
O.M.	Orden Ministerial
P.A.M.	Propuesta Alta Médica
R.C.P.	Reanimación Cardio Pulmonar
R.D.	Real Decreto
R.D.L.	Real Decreto Ley
R.E.A.	Régimen Especial Agrario
R.E.E.H.	Régimen Especial de Empleados de Hogar
R.E.L.	Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia
R.E.T.A.	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
R.P.	Reclamación Previa
RHB	Rehabilitación
RNM	Resonancia Magnética
RX	Radiografía
S.M.I.	Salario Mínimo Interprofesional
S.O.I.B.	Servicio de Ocupación de las Islas Baleares
S.P.E.E.	Servicio Público Estatal de Empleo
S.P.S.	Servicio Público de Salud
S.S.	Seguridad Social
T.A.C.	Tomografía Axial Computarizada
T.C.E.	Traumatismo Cráneo Encefálico
T.G.S.S.	Tesorería General de la Seguridad Social
TRADE	Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes
U.M.E.V.I.	Unidad Médica de Valoración de Incapacidades
R.G.S.S.	Régimen General Seguridad Social



Amortiza tu tiempo

Trucos para Windows 7

por Gonzalo Sienna y Daniel Durán

¿Novato en Windows 7? No problem! Consulta estos sencillos trucos para amortizar tu tiempo

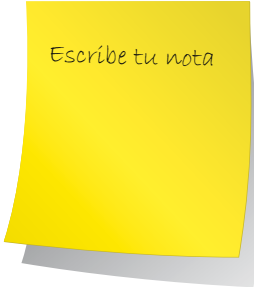


Crear notas rápidas

¿Echas de menos los post it en el ordenador? ¿No sabes dónde anotar las cosas? Fácil con las notas rápidas de windows.

Notas rápidas (o Sticky Note) es un sencillísimo programa incorporado en Windows 7 (en las versiones Home Premium, Professional, Ultimate y Enterprise) para esta función.

Tan sólo escribe en el inicio “Notas rápidas” (StickyNot en inglés) y presiona la Enter. Otra opción es desde el menú contextual ir a “accesorios” y luego a “Notas Rápidas”.

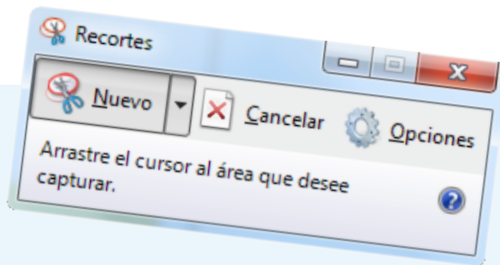


Escribe tu nota

Usar recortes para realizar capturas de pantalla

Puedes usar la herramienta Recortes (Snipping Tool) para realizar una captura de pantalla completa o un trozo de cualquier objeto en pantalla y después anotar, guardar o compartir la imagen. ¡Sencillo y genial!

Escribe en inicio “Recortes” y presiona Enter o desde el menú contextual ir a “accesorios” y luego a “Recortes”



Bloquear la terminal del teclado



Ocultar de forma temporal nuestra actividad e impedir el acceso mientras no estamos frente al ordenador es algo muy importante para muchos usuarios, especialmente cuando se trabaja con datos personales o confidenciales. Aunque la mayoría de PCs están configurados para hacerlo automáticamente

transcurrido un tiempo, tenemos un atajo de teclado para hacerlo en un instante: tecla de Windows + "L".

Por supuesto, es fundamental que el perfil de usuario tenga una contraseña asignada, de lo contrario, no hay bloqueo que sirva.



"Anclar" las carpetas que más utilizas

Ahora puedes "Anclar" los carpetas que más utilizas. Windows 7 te permite "anclar" en la barra de tareas. Si te organizas bien, es realmente un buen ahorro de tiempo.

Para ello, simplemente haz clic sobre la carpeta y mantén pulsado mientras lo arrastras a la barra de tareas. Así quedará anclado automáticamente. Para abrir la carpeta solo debes hacer clic derecho sobre la carpeta del explorador y te aparecerán todos los anclajes que hayas realizado.



Agítalo

¿Te pierdes entre tanta ventana? ¡Este truco te encantará!

Si tenemos el escritorio con varias ventanas abiertas, pero solo necesitamos trabajar en una, podemos ir cerrandolas una a una... o usar una opción bastante útil de Windows 7 llamada “Aero Shake”. ¿Cómo? Solamente tenemos que pulsar con el ratón sobre la barra de la ventana que más nos interese y agitarla de un lado a otro. Por arte de magia, las demás ventanas se esconderán detrás de nuestra ventana.

Para “liberarlas” solo hay que repetir la operación. Pruébalo



Agita la
ventana
que quieras
y se esconderá
el resto



Duplica tus ventanas

Cuando estás trabajando con alguna aplicación a veces es necesario tener una misma ventana duplicada. Para abrir otra ventana (de ese mismo programa) solo tienes que pulsar la tecla "Shift" y hacer clic en el icono sobre la barra de tareas. (Asumiendo que la aplicación permite dos ventanas abiertas.) Puedes obtener el mismo resultado usando el botón central del ratón al clickar sobre el icono.

Recorre la barra de tareas

¿Muchas ventanas abiertas? Esto te gustará.





















Para recorrer rápido con el teclado la barra de tareas, pulsa Windows+T y podras navegar en la barra de tareas moviéndote entre los programas y aplicaciones cada vez que pulses. Para acceder a un programa solo presiona enter.











Pruébalo con Windows+TAB. El efecto es el mismo, pero en este caso, sobre el escritorio.



Atajos mediante teclas

Seguro que siempre te han impresionado las películas en las que a través de un ordenador se puede hacer algo al instante. En la vida real no es así, pero podemos acercarnos. Acostúmbrate a usar el teclado para todas las tareas que puedas... ¡y volarás!

	Menú de inicio
 +B	Muestra los iconos ocultos de la bandeja del sistema.
 +D	Escritorio
 +E	Explorador de Windows.
 +F	Ventana de búsqueda.
 +G	Gadgets de la barra lateral y nos permite movernos por ellos.
 +L	Bloquear el equipo.
 +M	Minimizar todas las ventanas.
 +Shift+M	Restaurar ventanas.
 +P	Extender la pantalla.
 +R	Ejecutar.
 +T	Barra de inicio.
 +U	Centro de accesibilidad.
 +X	Centro de movilidad para portátiles.
 +(+/-)	Zoom.
 +F1	Ayuda y soporte técnico.
 +Pausa	Información del sistema.
 +Tab	Flip 3D
 +num(1-9)	El numero 1 indica que ejecura el primer icono de nuestra barra de inicio, en caso de ya estar ejecutado nos cambia a ese programa.
 +Shift+num(1-9)	El numero 1 indica que ejecutara el primer icono de nuestra barra de inicio, en caso de ya estar ejecutado nos inicia una nueva instancia.

 +Ctrl+num(1-9)	Cambia entre las ventanas abiertas, donde indica a que icono de nuestra barra de inicio pertenece.
 +Alt+num(1-9)	Salto (Jump List)
 +Espacio	Trasparenta todas las ventanas y deja ver el escritorio.
 +Esc+Flechas	Moverse por la barra.
 +Flecha izquierda	Mueve la ventana activa (izquierda, derecha y centro).
 +Flecha derecha	Mueve la ventana activa (izquierda, derecha y centro).
 +Flecha Arriba	Maximiza la ventana
 +Flecha abajo	Minimiza la ventana.
 +Shift+Flecha Arriba	Ajusta la ventana verticalmente (maximiza).
 +Shift+Flecha abajo	Ajusta la ventana verticalmente (Recupera el tamaño)



El último
"truco" y más
importante:
Practicar e
investigar.
¡Adelante!

¡Toma Premio!

Murtua Balear gana el I Premio de Anestesiología, Reanimación y Terapéutica del Dolor “Centro Policlínico Quirúrgico”.

por Dani Durán

El trabajo denominado “Prevalencia del dolor agudo postoperatorio en un centro hospitalario quirúrgico de accidentes laborales”, elaborado por el Dr. Hermann Ribera Leclerc y por Margarita Sampol Roig, premiado por la Sociedad Balear de Anestesiología, Reanimación y Terapéutica del dolor.

La entrega del Premio tuvo lugar el martes 11 de junio en el Salón de Actos del Ilustrísimo colegio de Médicos de Baleares, situado en Passeig de Mallorca 42, a las 19:30. En la entrega de premios, además, se presentó la II edición de los premios.

Prevalencia del dolor agudo postoperatorio en un centro hospitalario quirúrgico de accidentes laborales.

El tratamiento adecuado del dolor agudo postoperatorio (DAP) es un reto en la mayoría de los centros hospitalarios quirúrgicos. Entre un 30% y un 75% de los pacientes sometidos a una intervención quirúrgica, experimentan en algún momento dolor de moderado a intenso, dato que se relaciona con un aumento de la morbilidad, de los costes, una disminución del confort del paciente y a un riesgo más elevado de desarrollar dolor crónico.

En el año 2010 desde la Unidad del Dolor de Mutua Balear se diseñó un “Plan de Actuación Multidisciplinario de Dolor Agudo Postoperatorio (DAP)” con las siguientes características: carácter multidisciplinario, en consenso con los servicios quirúrgicos y, por último, individualizado a las necesidades analgésicas de cada procedimiento y evaluativo periódicamente.

El objetivo de nuestro trabajo ha sido evaluar los resultados de la puesta en marcha del “Plan de Actuación Multidisciplinario del DAP” mediante la determinación de la prevalencia del DAP en nuestro centro quirúrgico, del grado de implantación y seguimiento de nuestros protocolos analgésicos, de la calidad de la prestación de la analgesia y, por último, el conocimiento del grado de satisfacción de nuestros pacientes durante el periodo postoperatorio.

Hostelería



Accidentes
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Mutua Blear, la Mutua especialista en el mundo hotelero.
Queremos un mundo sin accidentes

Todo esto y muchos
más en mutuablear.es

Descárgate:



Posters



**Consejos
de prevención**

Libros



Calor y trabajo
Uso de plaguicidas
Higiene postural
Trabajo en oficinas
Herramientas de jardín
Comedor/Bar
Consejos básicos de seguridad vial
Consejos para el uso de escaleras de mano
La espalda de los trabajadores



Nuestra biblioteca preventiva

por Daniel Durán

DISPONIBLES EN LA
WEB EN LA SECCIÓN
"PUBLICACIONES"

BIBLIOTECA DE CULTURA PREVENTIVA DE MUTUA BALEAR



Mutua Balear apuesta por la prevención en todas sus vertientes. La cultura preventiva en las empresas es un pilar importante para evitar accidentes y nosotros ayudamos a impartirla.

Periódicamente editamos libretos disponibles digitalmente desde nuestra web y, en algunos casos, con versiones impresas.

Nuestra biblioteca preventiva crece

continuamente con nuevos sectores y temas preventivos. En la siguiente página exponemos los que actualmente están disponibles.

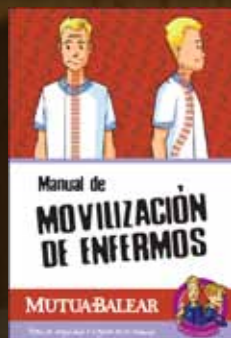
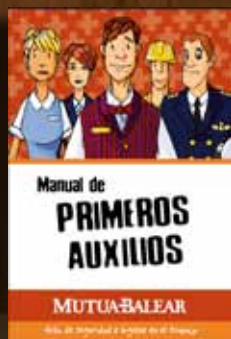
Además, contamos en nuestra web con la sección **"Aprendo haciendo"**, fichas de consejos útiles que abarcan diferentes temas. Algunos ejemplos:

- Uso de plaguicidas
- La gripe
- Trabajos de pie
- Comedor Bar
- Embarazo
- Higiene Postural
- Prevenir el estrés
- Orden y Limpieza
- Trabajo en oficinas

- Construcción
- Hostelería (cocinas)
- Camareras de piso
- Sol en invierno
- EPI's
- Relajación muscular
- Escaleras de mano
- Alimentación sana
- etc.

Todo esto disponible en la web de Mutua Balear. Consulta, aplica, participa y cuídate.

Accede a la sección desde aquí.



- Ⓢ **Página 6:** Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/11/21/pdfs/BOE-A-2012-14301.pdf>
- Ⓢ **Página 6:** Real Decreto-ley 3/2013, de 22 de febrero, por el que se modifica el régimen de las tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y el sistema de asistencia jurídica gratuita
<http://www.boe.es/boe/dias/2013/02/23/pdfs/BOE-A-2013-2029.pdf>
- Ⓢ **Página 7:** Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15141
- Ⓢ **Página 7:** Orden HAP/490/2013, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3435
- Ⓢ **Página 8:** Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
www.boe.es/boe/dias/2005/04/22/pdfs/A13781-13786.pdf
- Ⓢ **Página 12:** GRANTECÁN, Gran telescopio de Canarias.
<http://www.gtc.iac.es/>
- Ⓢ **Página 19:** Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
www.boe.es/boe/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364.pdf
- Ⓢ **Página 21:** Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
www.boe.es/boe/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364.pdf
- Ⓢ **Página 21:** II PLAN DE IGUALDAD de Mutua Balear
<http://www.mutuabalear.es/pagina.asp?pagina=366>
- Ⓢ **Página 22:** Constitución Española
http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf
- Ⓢ **Página 22:** Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Ⓢ **Página 23:** Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13409
- Ⓢ **Página 25:** ¿Cuanto cuesta mi baja? App gratuita de Mutua Balear
<http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?id=102>
- Ⓢ **Página 29:** Página web del Autónomo
<http://www.elautonomo.es>
- Ⓢ **Página 32:** Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
<http://www.boe.es/boe/dias/2000/01/26/pdfs/A03317-03410.pdf>
- Ⓢ **Página 34:** Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3362
- Ⓢ **Página 38:** Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3362

- 📄 **Página 39:** SAC, Servicio de Atención al Colaborador de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/pagina.asp?pagina=324>
- 📄 **Página 40:** Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3362
- 📄 **Página 41:** Sede Electrónica de la Seguridad Social
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/30/pdfs/A46586-46600.pdf>
- 📄 **Página 41:** Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3363
- 📄 **Página 45:** Manual de Buenas Prácticas en Hostelería de Mutua Balear
<http://intranet.mutuabaleaer.lcl:8030/mostrafitxer.asp?tipo=fitxer&id=1500>
- 📄 **Página 47:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
<http://www.insht.es/€>
- 📄 **Página 53:** Guía metodológica puesta a disposición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
http://www.dgt.es/was6/portal/contenidos/documentos/seguridad_vial/union_europea/seguridad_vial_empresa.pdf
- 📄 **Página 71** Consejos de prevención de la web de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/paginams.asp?pagina=202>
- 📄 **Página 72** Manual de primeros auxilios, de Mutua Balear
http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/publicacions/MB_primeros_auxilios.pdf
- 📄 **Página 72** Manual de seguridad vial, de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/publicacions/segVial.pdf>
- 📄 **Página 72** Manual de Seguridad contra incendios y el plan de emergencia, de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/publicacions/Manual%20Incendios.pdf>
- 📄 **Página 72** Manual de movilización de enfermos, de Mutua Balear
http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/manual_es-palda/index.html
- 📄 **Página 72** Las nuevas etiquetas de los productos químicos, de Mutua Balear
http://www.mutuabaleaer.es/comuns/pagines/pdf/manual_etiquetas/index.html
- 📄 **Página 72** Manual de Buenas Prácticas en Hostelería, de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/mostrafitxer.asp?tipo=fitxer&id=1500>
- 📄 **Página 72** Guía rápida para empresarios y empresarias, de Mutua Balear
<http://www.elautonomo.es/mostrafitxer.asp?id=452>
- 📄 **Página 72** Ruido y salud laboral, de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleaer.es/mostrafitxer.asp?tipo=fitxer&id=1432>
- 📄 **Página 72** Prevención y Autónomos, de Mutua Balear
<http://www.elautonomo.es/mostrafitxer.asp?pagina=72&idioma=1&id=164>



Letras Azules

todos los números en mutuabalear.es