



letras azules

la revista de
MUTUA BALEAR

06
febrero 2014

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
Isabel Salvá
Julián García
Meritxell Panadés

Patricia Fonollá
Rafael García
Ruth Viudez

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

CO Coaching

PV Prevención

R Redes

Cc Corporativo

N Notas

Índice

E	Editorial: se abre el telón	4
A_C	Normas de Cotización 2014	6
A_C	Variación de los conceptos computables en la base de cotización	8
Cc	La clínica de Mutua Balear obtiene una nota media de 9,3 en el 2013	12
A_L	Pensión de jubilación: novedades de 2013 y 2014	14
A_L	Orden ESS 78/2014: Empleo irregular y fraude a la Seguridad Social	22
A_{PV}	Reducción en la cotización por riesgo	24
EM	Sin Accidentes. ¡Enhorabuena!	26
S	Biomecánica: la técnica más avanzada para el diagnóstico	28
L	¿Eres emprendedor?	36
AT	Autónomo, que tus deudas no te afecten	42
AT	La “tarifa plana” de los trabajadores autónomos	44
AT	Gemelas condiciones laborales en Cabo Verde	50
RS	Incapacidad permanente laboral y discapacidad	52
CO	¿Qué podría hacer para motivar a mis trabajadores con poco dinero?	56
CL	LA ENTREVISTA: Magdalena Massot	58
PV	¿Eres PYME? Asume la prevención	60
PV	Protégete de los riesgos	62
R	Instagram para empresas	68
Cc	¿Qué ha pasado por aquí? (breves)	74
N	Notas	76

Se abre el telón

Llegamos a nuestra cita un poco tarde. Normalmente cerramos y abrimos el año con la revista, pero un ejercicio trepidante no nos ha permitido cumplir los plazos previstos, pero una vez más hemos llegado a nuestra cita con los lectores.

No dejan de publicar normas relacionadas con el mundo laboral, con las cotizaciones, la jubilación y las empresas y trabajadores autónomos. Reformas enfocadas a la mejora de la tasa del desempleo y la activación de la economía. Queremos destacar la relativa a las ayudas en jubilación, en esta norma se establecen como beneficiarios a los trabajadores despedidos afectados por despidos colectivos y extinción de contrato por causas objetivas que reúnan una serie de requisitos.

En este número no faltan curiosidades, en este



caso relacionadas con los trabajadores por cuenta propia que quieren establecerse en Cabo Verde, allí tendrán las mismas coberturas que las españolas y se les aplicará la legislación relativa a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social de aquí.

Otro tema siempre candente y en constante evolución es el de la prevención. Es verdad que en 1995 cuando se comenzó a legislar a este respecto con el objetivo de proteger a los trabajadores y mejorar su vida laboral y por ende la personal, había mucha incredulidad al respecto, y era difícil, sobre todo, en algunos gremios, implantar y convencer de la importancia de aplicar la prevención entre los trabajadores de las empresas. Han pasado casi 20 años y podemos afirmar que

esta Ley ha dado sus frutos, han disminuido considerablemente los accidentes graves y lo más importante la cultura preventiva ha calado en la sociedad y se ha hecho un hueco entre las prioridades de las compañías. Una labor rentable para todos, empresarios y trabajadores. En este orden de cosas destacar que las empresas de hasta 25 trabajadores ya pueden asumir la prevención y para facilitar esta transición se pone en marcha un sistema que facilitará al empresario la organización de las actividades preventivas.

No quiero despedirme sin antes recordar la im-

portancia de contenidos que recogen nuestras tres páginas web: mutuabalear.es elautonomo.es y cuidamosusalud.org Tres portales a tu disposición con todo tipo de información útil, y actualizada al día. Tres plataformas informativas con todo lo que tienes que saber. Consulta nuestra biblioteca de prevención donde entre otros muchos folletos podrás encontrar el manual de buenas prácticas en limpieza y una interesante guía de levantamiento manual de cargas útil para cualquier sector.

Por Patricia Fonollá



Los artículos que se contienen en el presente boletín, y muy especialmente aquellos que comentan o interpretan normas de nuestro ordenamiento jurídico, constituyen una mera opinión de quien los suscribe sujeta, en cualquier caso, a mejor criterio y a las instrucciones o interpretaciones que emanen de la Administración, las Entidades Gestoras y, en su caso, los Juzgados y Tribunales, por lo que se declina cualquier responsabilidad derivada de su contenido.

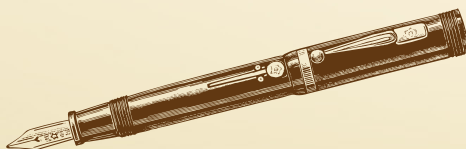
Normas de cotización 2014

por Rafa García

Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

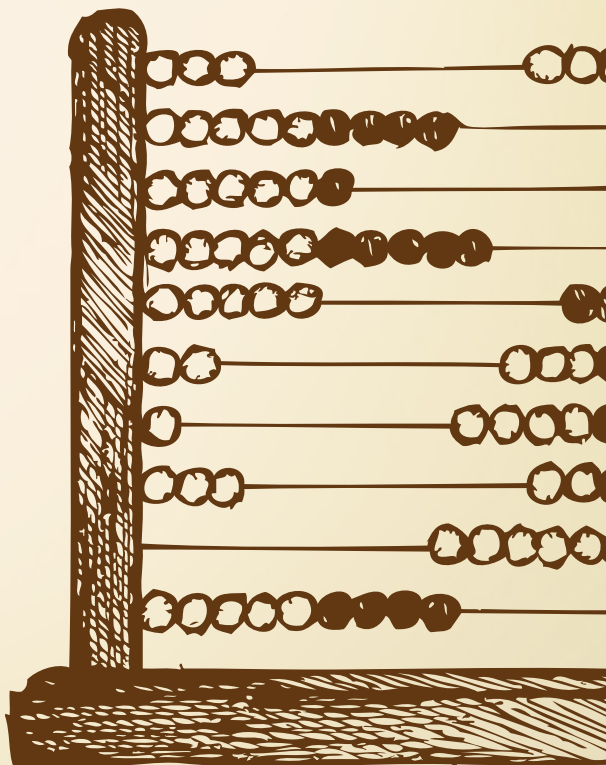
La orden ESS/106/2014 de 31 de enero desarrolla las normas de cotización para el año 2014. A continuación pasamos a detallar algunas de las **novedades más significativas respecto a las normas de cotización vigentes en 2013.**

- Una de las novedades más relevantes es la cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos, que será la correspondiente a la base mínima del grupo 1 de cotización del Régimen General (1051.50€), en los siguientes supuestos.
 - Los trabajadores autónomos que hayan tenido contratados en algún momento del año 2013 y de manera simultánea un número superior o igual a 10 trabajadores. (Real Decreto-Ley 1/2014 de 24 de enero)
 - Consejeros, administradores, y familiares convivientes etc, incluidos en RETA al amparo de la disposición Adicional vigésimo séptima del TRLGSS así, como los socios trabajadores con el 50% del capital social, Artículo 21.3 ley 4/1997.



- En el Régimen General las bases mínimas no han sufrido variación respecto a las vigentes durante el año 2013, no así las bases máximas que se han visto incrementadas en un 5%.
- El tipo de cotización de Contingencias comunes en el Sistema Especial de empleados de Hogar se incrementa en un 0.90% ya previsto en el Real Decreto 29/2012 y quedan un tipo efectivo para el año 2014 de 23/80% (19.85% a cargo del empleador y el 3.95% a cargo del empleado).
- Durante el año 2014 se mantiene la reducción de cuotas del 20% o 45% en caso de familias numerosas. Estos beneficios no serán de aplicación en los supuestos que sea el empleado quien asuma la obligación de encuadramiento, cotización y recaudación.
- En cuanto al Sistema Especial de los trabajadores por Cuenta Ajena Agrario, las bases máximas de todos los grupos de cotización será en 2014 de 2595.60€.

- En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sigue siendo de aplicación la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006 de 28 de diciembre, en la redacción dada por la disposición final décimounovena de la Ley 22/2013 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.



*En nuestra
web podrá encontrar
todos los importes
sobre las bases y tipos de
cotización para el año 2014*

Variación de los conceptos computables en la base de cotización

por Rafa García

La disposición Final Tercera del Real Decreto 16/2013 de 20 de diciembre ha modificado varios conceptos que hasta la fecha no computaban total o parcialmente en la base de cotización.

Así a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, día 22.12.2013 se incluyen en la base de cotización, entre otros, los siguientes conceptos.

- Los Pluses de transporte y de distancia
- Las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal
- Las donaciones promocionales
- Gastos de manutención generados en municipio distinto del lugar de trabajo
- Las asignaciones asistenciales (entrega de acciones, participaciones, o productos a precios rebajados...)



“A partir del 22 de diciembre de 2013 se incluyen nuevos conceptos en la base de cotización”

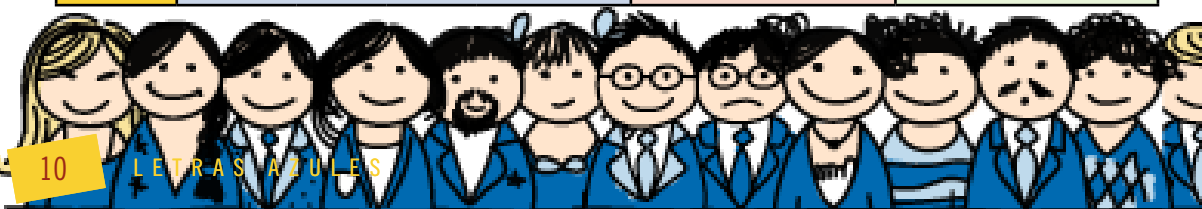
Para la inclusión de estos conceptos, se ha habilitado un periodo especial que concluye el próximo 31 de Mayo de 2014 (**Resolución de 23 de enero**). Así aquellas empresas que no hayan podido incluir estos conceptos en los periodos de liquidación de Diciembre y Enero, podrán realizar estas cotizaciones a través de una liquidación complementaria de tipo L03 indicando como fecha de control *21.12.2013* (fecha de publicación en el BOE)

En la siguiente tabla comparativa se especifican todos los conceptos incluidos y excluidos de la base de cotización con todas las novedades incluidas por este Real Decreto Ley.

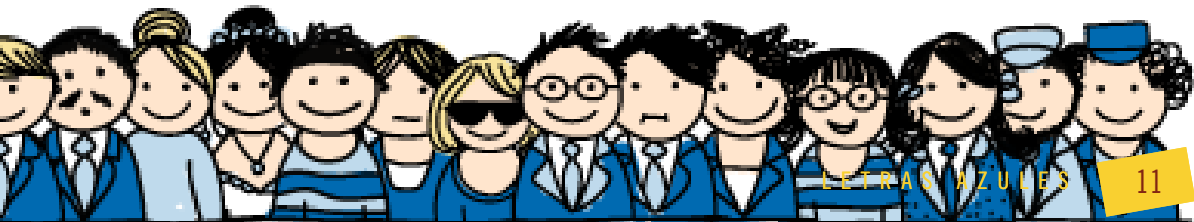
CONCEPTOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN

				ANTES	DESPUÉS
				Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 20-2012 (hasta 21-12-2013)	Artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social conforme redacción RDL 16-2013 (desde 22-12-2013)
				IMPORTE COMPUTABLE EN BC	IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Vivienda	Propiedad del pagador	Con valoración catastral		10% del valor catastral (1) (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)	10% del valor catastral (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados a partir de 1-1-1994)
		Pendiente valoración catastral		5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio (1)	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio
	NO propiedad del pagador		Coste para el pagador, incluidos tributos (1)	Coste para el pagador, incluidos tributos	
(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1.º a Ley 35/2006)					
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos	Coste adquisición pagador, incluidos tributos
		Uso	Propiedad pagador	20% anual del coste adquisición	20% anual del coste adquisición
			NO Propiedad pagador	20% valor mercado vehículo nuevo	20% valor mercado vehículo nuevo
	Uso y posterior entrega		% que reste por amortizar, a razón de 20% anual	% que reste por amortizar, a razón de 20% anual	
Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero (año 2013: 4%; año 2014: 4%)				Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente	Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente
Manutención, hospedaje, viajes y similares				Coste para el pagador, incluidos tributos	Coste para el pagador, incluidos tributos
Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive)				Coste para el pagador, incluidos tributos	Coste para el pagador, incluidos tributos
Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios personales				Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios	Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios

		ANTES	DESPUÉS
Quebranto de moneda, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo		Importe íntegro	Importe íntegro
Percepciones por matrimonio		Importe íntegro	Importe íntegro
Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresarios a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél		Exceso de la cuantía equivalente a dos veces el IPREM mensual vigente en cada ejercicio, sin incluir las pagas extraordinarias	Importe íntegro
Pluses de transporte y de distancia		Exceso sobre el 20% IPREM	Importe íntegro
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)		Exento	Importe íntegro
Asignaciones asistenciales	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	El exceso de 12.000€ anuales y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)	Exento	Exento
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio , admitidas por la legislación laboral, en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	El exceso de 9€/día y/o no se cumplan los requisitos establecidos	Importe íntegro



			ANTES	DESPUÉS	
... asignaciones asistenciales	Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)		Exento	Importe íntegro	
	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Exento	Importe íntegro	
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)	El exceso de 500€ anuales –por cada persona incluida-	Importe íntegro	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado		Exento	Importe íntegro	
Gastos de mantenición y estancia (dietas)	Gastos de estancia		Exceso del importe justificado	Exceso del importe justificado	
	Gastos de mantenición	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día	Exceso de 53,34 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día	Exceso de 91,35 €/día (2)
	NO Pernocta	En España	Exceso de 26,67 €/día	Exceso de 26,67 €/día (2)	
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día	Exceso de 48,08 €/día (2)
		Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día	Exceso de 36,06 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 66,11 €/día	Exceso de 66,11 €/día (2)
(2) Los gastos normales de mantenición y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF					



		ANTES	DESPUÉS
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)	Exento	Exento
	Remuneración global (sin justificación importe)	Exceso de 0,19€ KM recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados	Exceso de 0,19€ KM recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones		La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable	La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable
Indemnizaciones por despido o cese		Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo	Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo
		Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido	Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido
Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal		Exento	Exento
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social		Exento	Exento
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES		Importe íntegro	Importe íntegro

Fuente: Noticias RED, 27 de diciembre de 2013

La clínica de Mutua Balear obtiene una nota media de 9,3 en el 2013

Esta nota es el resultado de la puntuación media otorgada en las 896 encuestas que se realizaron a lo largo del 2013 en la Clínica de Mutua Balear.

Estas encuestas comprenden la valoración, con una nota de 1 a 10, de los servicios asistenciales ofrecidos en la clínica, tales como; Urgencias, Rehabilitación, Hospitalización, Quirófano, Cocina, Consultas externas... Incluye aspectos como los tiempos de espera, la organización, las explicaciones sobre la dolencia y el trato recibido, las instalaciones y el equipamiento, la alimentación, etc.

9,3

Nota media, sobre 10, del
conjunto global de Servicios de la
Clínica en el 2013

Gracias

MUTUA BALEAR

Pensión de jubilación: novedades de 2013 y 2014

por Isabel Salvá y Ruth Viudez

2013

Edad de acceso a jubilación

Con efectos 1 de enero de 2013, entró en vigor el retraso paulatino de la edad legal de jubilación de 65 hasta los 67 años que se alcanzarán en 2027 regulado en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Desde el 1 de enero de 2014, hace falta tener 65 años y 2 meses para poder cobrar una pensión de jubilación completa. Hay que recordar que la reforma de pensiones que entró en vigor en 2013 establece un aumento de un mes en la edad de retiro por cada año que transcurra hasta 2018. A partir de ese año, se elevará en dos meses, hasta alcanzar los 67 años en 2027.



No obstante, aún queda una posibilidad para poder retirarse a los 65 años exactos. Empleo permite retirarse con el 100% de la pensión a quienes hayan cotizado durante 35 años y seis meses.

Igualmente, se retrasa hasta los 63 años y dos meses la edad para acceder a la jubilación anticipada voluntaria, que en paralelo a la legal de retiro podrá realizarse dos años antes también hasta 2027,

cuando quedará establecida en el mínimo de 65 años. En el caso de jubilación forzosa, podrá realizarse hasta cuatro años antes de la edad legal de retiro -en este 2014, a los 61 años y dos meses.

“En 2014 ya hacen falta 65 años y dos meses para jubilarse”

Base reguladora

La mencionada Ley 27/2011, con efectos 1 de enero de 2013, modificó también la base reguladora a tener en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación aumentando en 10 años el período de referencia que pasa de los 15 años previstos en la normativa anterior a los 25 años; así, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 350 (25x14) la suma de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los 300 meses (25x12) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

No obstante, el incremento del período del cálculo de la base reguladora se hará de forma progresiva, a razón de un año por cada año, desde 2013 hasta 2022, año en que entrará

plenamente en vigor la reforma neutralizando así el impacto en quienes estén próximos a la edad de jubilación.

Porcentaje a aplicar

La reforma operada por la Ley 27/2011 si bien mantiene el porcentaje del 50% a aplicar a la base reguladora cuando se acrediten 15 años de cotización, amplía en dos años el período de cotización exigido para que se alcance el 100% de la base reguladora, de los 35 años de cotización vigentes a 31 de diciembre de 2012 pasa a los 37 años completos de cotización.



Esta ampliación supone una variación de los porcentajes intermedios utilizándose, a partir del 16º año cotizado el módulo “mes” en lugar del “año” para realizar el cómputo en los siguientes términos:

- Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19%.
- Por los que rebasen el mes 248º, se añadirá el 0,18% sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100% salvo en el supuesto a que se prolongue la vida activa más allá de la edad de jubilación.

Jubilación anticipada

Como ya estaba previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se distingue entre **jubilación anticipada forzosa** y **jubilación anticipada voluntaria**.

En abril de 2013 entraron en vigor los nuevos requisitos para jubilarse de forma anticipada, tanto de manera voluntaria como forzosa. En ambos casos, la edad para poder acceder a ellas se elevará de forma progresiva desde 2013 hasta 2027: la voluntaria de los 63 años a los 65 años y la otra desde los 61 años a los 63 años.

Como el resto de reformas, los nuevos porcentajes se aplicarán de forma paulatina aplicándose a partir de enero de 2027 estableciéndose, hasta dicha fecha, un período transitorio y gradual de cuatro tramos.

También pueden aplicarse unos porcentajes adicionales, también modificados por la Ley 27/2011, por cada año trabajador entre la fecha en que se cumplió la edad de jubilación y la del hecho causante siendo del 2%, hasta los 25 años cotizados; del 2,75% entre los 25 y los 37 años cotizados; y del 4% a partir de los 37 años cotizados.

También serán necesarios más años de cotización: el período mínimo para la voluntaria será de 35 años. Esto supone dos años más que los previstos en la reforma de las pensiones (Ley 27/2011, de 1 de agosto) y cinco años más que hasta ahora. Para la jubilación anticipada no voluntaria se exigirán 33 años cotizados.

La nueva normativa introduce más tramos para los coeficientes reductores, que son los porcentajes que se aplican por cada trimestre que se adelanta la jubilación con respecto a la edad ordinaria, que en 2013 es de 65 años y un mes. Estos

porcentajes suponen una reducción de la cuantía de la pensión:

- Para la jubilación anticipada voluntaria se establece una reducción por trimestre del 2 % para periodos de cotización inferiores a 38 años, del 1,875 % para periodos de entre 38 años y seis meses y 41 años y seis meses, del 1,7 % para periodos entre 41 años y seis meses y 44 años y seis meses y del 1,625 % a partir de los 44 años y seis meses.
- Para la jubilación anticipada involuntaria, se establece una reducción de 1,875 % para los periodos de cotización de hasta 38 años y seis meses, del 1,750 % para periodos entre 38 años y seis meses y del 1,625 % para periodos a partir de los 41 años y seis meses.

Jubilación parcial

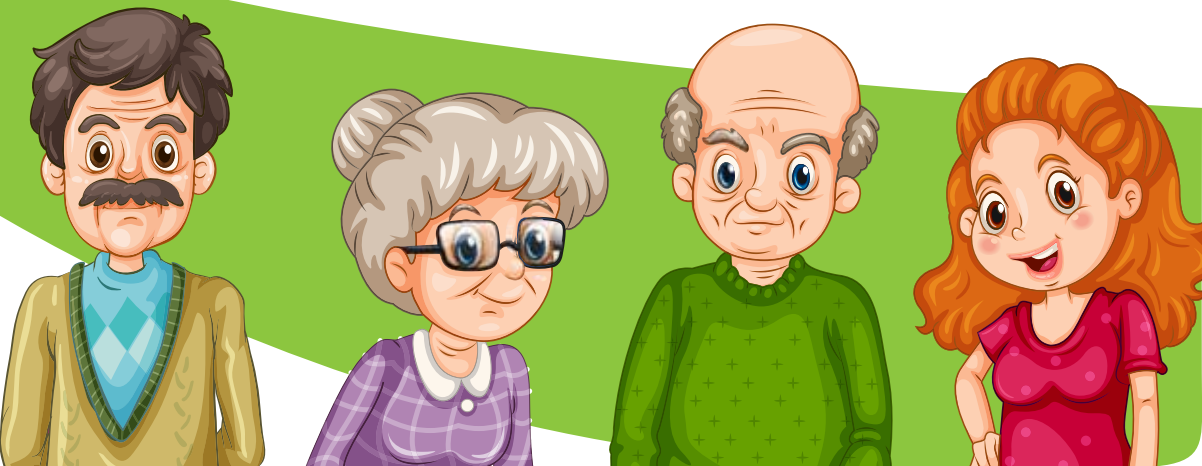
La nueva legislación relativa a la jubilación parcial aumenta la edad y los años cotizados para acceder a ella, y continúan sin aplicarse coeficientes reductores.

Se limita al 50% la reducción máxima de jornada con carácter general, permitiéndose alcanzar el 75% de reducción máxima cuando la medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido, a tiempo completo, y una duración mí-

ma de al menos dos años más que lo que reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.

Se eleva el periodo mínimo de cotización del trabajador hasta los 33 años y 25 años en el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.





2013


Revalorización de las pensiones

La nueva ley de las pensiones ya es efectiva y los pensionistas deben tener cuenta varias novedades respecto a la revalorización de sus pensiones:

- 1** Las pensiones ya no se revalorizan con el IPC. Las prestaciones ya no se actualizan conforme al IPC como era habitual desde 1997 (una fórmula cuyo objetivo era que los pensionistas no perdieran poder adquisitivo ante la subida de precios). Ahora, la cuantía de las pensiones se revisará siempre a comienzos de año según el nuevo Índice de Revalorización (IR) que variará en función de los ingresos y gastos del sistema de la Seguridad Social en un plazo de once años (cinco previos, el de ejecución y las proyecciones de cinco futuros) y del aumento de los pensionistas.
- 2** Las prestaciones subirán como mínimo un 0,25% y como máximo el IPC más el 0,5%. En ningún caso el resul-

tado obtenido con el nuevo índice podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25% ni superior a la variación porcentual del índice de precios de consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año, más el 0,50%. Es decir, ley marca un suelo de revalorización para los ejercicios malos del 0,25% y un techo para los años de bonanza del IPC más el 0,5%. Con esta medida se evita que las pensiones puedan bajar nominalmente o congelarse en un momento determinado (como ocurrió en 2010 con el Gobierno de Zapatero). Sin embargo, sí que se abre la puerta a que los jubilados pierdan poder adquisitivo ya que su pensión podría subir menos que el IPC. Eso sí, si también podría darse la circunstancia contraria y que el IR crezcan más que la inflación, aunque esta opción parece menos factible a corto plazo.

3 En 2014 las pensiones aumentarán un 0,25%. Según estos nuevos cálculos, el Ejecutivo ya ha anunciado que las pensiones se revalorizarán este año lo mínimo, un 0,25%. Además, hay que tener en cuenta que esta



“Cambios en la fórmula de revalorización de las pensiones: nueva fórmula que fija en el 0,25% la subida mínima anual de las pensiones y como máximo el IPC más un 0,50%.”

nueva forma para revisar la cuantía afecta a todos los jubilados, a los actuales y a los futuros.

4 Se introduce el factor de sostenibilidad para los nuevos pensionistas que tendrá en cuenta la esperanza de vida a la hora de calcular la pensión inicial que cobrarán los nuevos pensionistas. Es decir, si la esperanza de vida aumenta la pensión inicial se reducirá con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

5 El factor de sostenibilidad se aplicará en 2019 y se revisará cada 5 años. De momento, las personas que accedan a la jubilación en los próximos cinco años no deben preocuparse por el impacto del factor de sostenibilidad en su pensión, ya que no se aplicará hasta 2019. El Ejecutivo asegura que así se deja un período suficientemente amplio como para que los potenciales pensionistas puedan ser in-

formados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario. La estimación de la esperanza de vida que se tendrá en cuenta en el factor de sostenibilidad se revisará cada cinco años. Como lo previsible es que la expectativa de vida aumente en el futuro, las prestaciones mensuales serán poco a poco más bajas.

Concesión de ayudas previas a la jubilación a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas

El Consejo de Ministros aprobó este mes de enero el **Real Decreto 3/2014, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.**

Con este Real Decreto se adapta la regulación de estas ayudas, recogida en una Orden Ministerial de 5 de octubre de 1994 por la que se regulaba la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social,

a lo dispuesto en los artículos 22 y 28 de la Ley General de Subvenciones de 2003, con lo que se reduce el margen de discrecionalidad que tiene la Administración para decidir o no su concesión.

La norma aprobada establece como beneficiarios a aquellos trabajadores despedidos conforme a los artículos 51 y 52 del Estatuto de Trabajadores, esto es, los afectados por despido colectivo y extinción de contrato por causas objetivas, que cumplan los siguientes requisitos:

- 1 Tener cumplida una edad inferior a cuatro años sobre la edad a la que hubieran podido jubilarse.
- 2 Tener cubierto el período de cotización exigido para causar derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, al alcanzar la edad legal para el acceso a la misma.
- 3 Acreditar una antigüedad mínima en la empresa o grupo de empresas de, al menos, dos años en el momento de la solicitud. En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos la antigüedad se computará de fecha a fecha desde la fecha de ingreso en la empresa, hasta la fecha del despido.
- 4 En el caso de trabajadores afectados por despido colectivo no podrán transcurrir más de cuatro años entre la fecha de comunicación del acuerdo alcanzado en el período de consultas a la autoridad laboral competente y la fecha de acceso de los trabajadores al sistema de ayudas previas.

“Nuevas ayudas previas a la jubilación para procesos de reestructuración de empresas”

- 5 Encontrarse inscritos como demandantes de empleo en el momento de concesión de la ayuda y haber agotado la prestación contributiva por desempleo.
- 6 No estar incurso en alguna causa de incompatibilidad para percibir la ayuda.



Orden ESS 78/2014 Empleo irregular y fraude a la Seguridad Social

por Isabel Salvá y Ruth Viudez



La Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social establece, en su disposición final sexta, la creación, en el seno de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de una Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General de Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la actual situación social y laboral en el contexto del mercado de trabajo en nuestro país, se han venido impulsando políticas conducentes a la persecución de aquellas conductas ilegales como, por ejemplo, el Plan de Lucha contra

el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social aprobado en el mes de abril de 2012; la atribución a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la competencia de vigilancia del cumplimiento de las normas constitutivas del orden social; la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con otras Administraciones Públicas facilitándose las informaciones que requieran.

En este último contexto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha ido intensificando la línea de colaboración y prestación de auxilio jurisdiccional

con la Administración de Justicia ya sea directamente con los Juzgados y Tribunales de los distintos órdenes, con especial atención al social y al penal, como con el Ministerio Fiscal, con el que ha establecido un sistema estable de colaboración en materia de siniestralidad laboral.

Y es en esta norma en la que se establecen los oportunos mecanismos de coordinación y cooperación entre los distintos organismos y poderes públicos comprometidos, en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social creándose la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General de Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Orden ESS/78/2014, de 20 de enero, por la que se crea la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General del Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social a la Jubilación.



Reducción en la cotización por riesgo

por Julián García

“Se contempla una reducción en la cotización en supuesto de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o de enfermedad profesional”

En el proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2014, se ha introducido una disposición adicional (la Sexagésima tercera) que contempla una reducción en la cotización a la Seguridad social en los supuestos de CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

La redacción de la mencionada disposición adicional 63ª es la siguiente: “En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, soportada por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esa misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.”



¿Cuánto cuesta una baja?

SIMULADOR DE COSTE DE INCAPACIDAD TEMPORAL



On Line



Opciones



Desglose



Descarga de PDF

Guarda e imprime un PDF con toda la información desglosada.



SIN ACCIDENTES. ¡ENHORABUENA!

por Patricia Fonollá

Desde Mutua Balear queremos hacer mención especial, a partir de ahora y en cada número de Letras Azules, a una serie de empresas que han llevado a cabo una buena práctica preventiva entre sus trabajadores, lo que se ha traducido en la inexistencia de incidentes que hayan dado lugar a accidentes laborales en los últimos cinco años.

La cultura preventiva mejora la calidad de vida de los trabajadores y supone un beneficio para la empresa y sus empleados.

¡Enhorabuena!



Ø Accidentes

cecome
Consultoría
empresarial

CENTRO CONTABLE MENORCA, S.L.U.

Empresa de servicios profesionales integrales de consultoría, asesoramiento y gestión de empresas y entidades de todos los sectores y dimensiones.

Cecome fue creada en 1972 con una única mentalidad: poder ofrecer a nuestros clientes los servicios requeridos con un elevado grado de compromiso, con la más avanzada tecnología y en base a unos estándares de calidad y confianza.



BUFETE BUADES

BUFETE BUADES ASESORES LEGALES, S.L.

Firma de abogados fundada en 1979, con sede en Palma de Mallorca, que ha basado su modelo de trabajo en un asesoramiento integral de extremada calidad, surgido de una óptima combinación: un equipo de juristas altamente cualificados y con una amplia experiencia en sus respectivas áreas de práctica, complementado por una potente y eficaz infraestructura administrativa que nos dota de una precisión única en su ámbito de acción.



GRUPO ELYTEN, S.L.

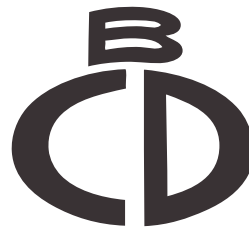
Empresa 100% canaria que ofrece una atención especializada a los mayores a través de servicios Residenciales, Centro de Día y estancias temporales en la Unidad de Respiro Familiar (URF).

El Centro Sociosanitario de la 3ª edad de San Juan de la Rambla (Tenerife) es un centro mixto que cuenta con un equipo de profesionales altamente cualificados y experimentado, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus residentes.



PATRONATO ESCUELA DE TURISMO DEL CONSELL DE IBIZA

La Escuela de Turismo de Ibiza nació con la idea de “formar a los residentes en las islas” para capacitarlos para ejercer los puestos medios y de dirección de las empresas turísticas, formarlos como profesionales, para que ejerzan con éxito su profesión dentro del turismo, y formarlos como emprendedores para contribuir a la generación de nuevos empresarios en las islas.



HERMANOS VALLBONA S.A.

Hermanos Vallbona es una empresa con amplia experiencia dedicada a la venta de moda, calzado y complementos.

Actualmente cuenta con 8 tiendas, localizadas en las localidades mallorquinas de Cala d'Or y Santanyí.

Biomecánica: la técnica más avanzada para el diagnóstico

por Daniel Durán

Aunque la tecnología biomecánica es una disciplina con una dilatada trayectoria de más de 40 años, es en la época actual cuando la vemos reconocida como se merece. Principalmente, por los contrastados y beneficiosos resultados que tiene para la valoración diagnóstica de la salud.

Hoy nos adentramos en la Unidad de Valoración, Biomecánica, de Mutua Balear. El laboratorio más completo de biomecánica en Baleares, por el que han pasado ya más de 100 pacientes.

Para ello contamos con sus tres integrantes; la doctora **Carina Leiva**, médico de Familia especialista en urgencias y emergencias y Máster en valoración de daño corporal; la doctora **María Alós**, médica de urgencias y emergencias y especialista medicina de actividad física y deporte; y **Jéssica Muñoz** auxiliar del departamento de Biomecánica.



Integrantes de la Unidad de Valoración de daño corporal de izquierda a derecha; Dra. Leiva, Jessica Muñoz y Dra. Alós

¿Qué es la biomecánica?

La biomecánica es un área de conocimiento interdisciplinaria que estudia “la mecánica” de los seres vivos. Una ciencia que aúna conocimientos de mecánica, ingeniería, anatomía y fisiología, entre otras disciplinas.

En palabras de la **Dra. Leiva**, “*La biomecánica estudia los movimientos humanos desde el punto de vista fisiológico y anatómico, y los traduce a un patrón numérico que puede ser registrable de acuerdo a los principios de la física mecánica.*”

Las máquinas, diseñadas por ingenieros, nos permiten traducirlo a un programa documentado para que nosotros podamos estudiar los movimientos desde un punto de vista médico”

“La biomecánica es un área de conocimiento interdisciplinaria que aúna conocimientos de mecánica, ingeniería, anatomía y fisiología, entre otras disciplinas.”

¿Cuál es su propósito inmediato?

Como indica la **Dra. Alós** *“La biomecánica, en función del objetivo, tiene múltiples aplicaciones para la salud y el deporte. En la parte que nos compete, la medicina asistencial, la biomecánica nos permite valorar un estado funcional de un paciente, en un momento concreto, para poder decidir si necesita un tratamiento dirigido o no.”*

A la hora de hablar de esta valoración funcional quizá el concepto más difícil de entender es que el cuerpo humano no es un elemento estático. Todo lo contrario, es un elemento plenamente dinámico. **Fisiológicamente, mentalmente y biológicamente estamos continuamente en procesos.**

Por ello es importante recalcar, como comenta la **Dra. Leiva**, que *“la valoración funcional se hace en un determinado momento. Se pueden realizar cuando comienza un tratamiento, durante (para ver la evolución) o al finalizar, para poder valorar el estado funcional de un paciente tras un accidente”*

Gracias a estos resultados, el departamento puede sugerir los tratamientos para una adecuada recuperación.

¿Qué es lo que permite hacer estos análisis diagnósticos?

Los ordenadores y los avanzados sistemas mecánicos permiten objetivizar y parametrizar sistemas tan complejos como el equilibrio o la estabilidad para, posteriormente, analizarlos. Como indica la **Dra. Alós** *“La informática ha dado el paso para medir de una manera objetiva, visual, clara y reproducible lo que el ojo no es capaz de ver.”* Sin

embargo, estos datos informáticos a la mayoría de nosotros no nos dirían absolutamente nada. *“La máquina sólo mide, tiene una validez científicamente reconocida para corroborar unas mediciones, pero somos nosotras las que debemos valorar finalmente el global del paciente”*

Por supuesto no todo el mundo puede valorar estos resultados que son, en principio, meramente científicos. La formación y experiencia para interpretar los resultados es uno de los pilares básicos del correcto análisis.

En palabras de la **Dra. Leiva**, *“las pruebas se hacen de acuerdo a un protocolo estricto del instituto biomecánico de Valencia. Es más, el IBV realiza una auditoría una vez al año. El protocolo no se puede variar.”* Además, *“a través del foro del IBV, del que somos partícipes, estamos constantemente intercambiando documentación y material*

con toda España, con el objetivo de mejorar nuestro trabajo. Nuestra formación ha requerido estudios, ir a formarnos al Instituto de Biomecánica de Valencia y exámenes”

Gracias a ello se puede realizar el análisis “global” del paciente, **‘Esta prueba no es diagnóstica. Son pruebas de valoración funcional. Queremos brindar algo integral, no queremos ser sólo dos interpretadoras de estudio. Un trabajo lo más completo posible. Explorar al paciente, valorarlo, realizarle las pruebas y después interpretar los resultados. Tenemos una colaboración dinámica con los médicos de la mutua. En otras palabras, somos colaboradoras directas de los médicos que nos han mandado el estudio.’** (Dra. Leiva)

¿Cómo se realiza un análisis?

Cuando un médico, en un momento determinado, necesita una valoración funcional solicita una cita al departamento. Una vez el paciente está en la consulta, se le realiza una anamnesis y exploración focalizada en al área a estudiar con control de signos vitales (como tensión arterial, frecuencia cardíaca, etc)

“La informática ha dado el paso para medir de una manera objetiva, visual, clara y reproducible lo que el ojo no es capaz de ver.”

“Por ejemplo si viene una persona hipotensa y vamos a medir el equilibrio, por razones que no

tienen nada que ver con el diagnóstico principal, los resultados saldrán alterados. Las valoraciones son dinámicas y por ello comprobamos que todo esté correcto” indica la **Dra. Leiva**.

Es importante recalcar que las pruebas son totalmente inocuas. La gente tiene muchas fantasías. Las pruebas no necesitan ningún tipo de preparación previa. En la consulta previa se explica todo claramente.

... y los resultados

Una vez realizadas las pruebas, los resultados se “traducen” a un lenguaje entendible para el médico con el objetivo de que sirva realmente para los objetivos marcados

Como comenta la **Dra. Leiva**, *“Realizamos un informe orientativo para los médicos. Añadimos los resultados en la historia clínica para que el médico pueda evaluar el resultado de la prueba y si se debe hacer un tratamiento específico o no, es decir, sabrá el mismo día de la cita cuales son las necesidades de ese paciente.*

Además, como añade la **Dra. Alós**, *“Cuando detectamos alguna patología hacemos un seguimiento, lo remitimos a rehabilitación... Hemos comprobado que los resultados son favorables de una prueba a otra. Aproximadamente en un 15%.”*

“Las pruebas no necesitan ningún tipo de preparación previa y son completamente inocuas”

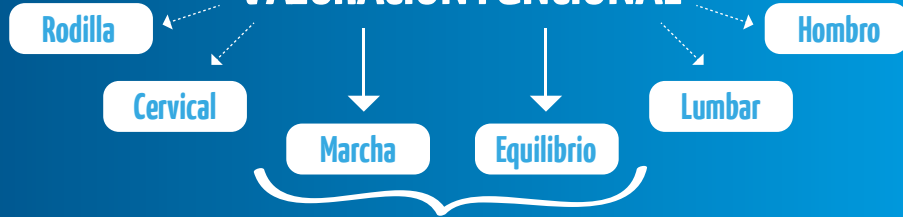
“Hemos comprobado que los resultados de una a otra prueba son favorables en un 15% aproximadamente”

Pacientes internos

Contingencias Profesionales
Contingencias comunes

Pacientes externos

INSS
Compañías de tráfico
Instituto médico forense

VALORACIÓN FUNCIONAL

Consulta Valoración Funcional.

1. Anamnesis.
2. Exploración física con balances articulares y musculares.
3. Control de Signos Vitales.
4. Firmar consentimiento informado.

LABORATORIO DE BIOMECÁNICA

REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
según protocolo IBV

Informe
definitivo
a la semana

Aquí mostramos unas fotos del laboratorio.

El laboratorio

El laboratorio está ubicado en las **oficinas centrales de Mutua Balear, en el polígono de Son Castelló de Palma de Mallorca**. Cuenta, entre otros elementos, con una plataforma dinamométrica, un monitor del paciente y células fotoeléctricas para las mediciones.

“En este momento tenemos dos equipos, un equipo de valoración de la marcha y un equipo de valoración del equilibrio. Está previsto ampliar con valoración lumbar, valoración de hombros, valoración cervical y valoración de rodilla” (Dra. Leiva)

“Por ello, aunque existen laboratorios aislados para pruebas concretas y privadas, no existe una tecnología tan completa en las Islas Baleares, vamos a ser los únicos” (Dra. Alós)



Jessica simula una prueba de estabilidad



Materiales



Monitor del paciente

LABORATORIO BIOMECÁNICA MUTUA BALEAR

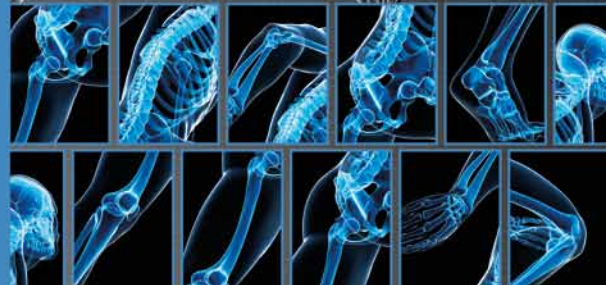
MUTUA BALEAR
Mejorando día a día



Fotocélulas catadiópticas



Plataforma dinamométrica



¿Eres un emprendedor? (Ley 11/2013)

por Rafael García y Emilio Morancho

A continuación trataremos de esquematizar los aspectos más importantes de la norma referenciada que entró en vigor el 4 de agosto de este año y que, a nuestro juicio, aborda extremos muy importantes en materia social.



1 MODIFICACIONES EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Como ya adelantábamos en nuestro boletín anterior, la Sentencia 61/2013 dictada por el Tribunal Constitucional en fecha 14 de marzo declaró inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, que establecía que en el caso de los contratos a tiempo parcial y a efectos de acreditar los periodos necesarios para causar derecho a las prestaciones, se calculaba la equivalencia de las cotizaciones rea-

lizadas por las horas trabajadas en días teóricos de cotización, a cuyo fin dichas horas se dividían por cinco y, al número de días teóricos de cotización así obtenidos se le aplicaba el coeficiente multiplicador de 1,5.

Como consecuencia de ello, se ha modificado la disposición adicional séptima de la Ley General de

“El nuevo coeficiente de parcialidad es el porcentaje de jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada a tiempo completo comprobables”

la Seguridad Social, mediante una fórmula que pretende considerar del mismo modo los periodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial que a tiempo completo, evitando los efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de las prestaciones que se perciban.

El cálculo para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se realizará de la siguiente forma:

1º Se tienen en cuenta los distintos periodos en que el trabajador ha estado en alta con un contrato a tiempo parcial, sea cual fuere su duración mediante lo que se ha denominado **coeficiente de parcialidad** —porcentaje de jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable—.

Dicho porcentaje se aplica al período de alta con contrato a tiempo parcial, obteniéndose así el número de días que se consideran efectivamente cotizados en cada período. Al número de días resultantes se le suman los días cotizados a tiempo completo y se obtiene el total de días de cotización acreditados que se computan para acceder a las prestaciones.

2º Se calcula el **coeficiente global de parcialidad** —el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador—.

En caso de incapacidad temporal, el cálculo de este coeficiente se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años, y si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

3º El **periodo mínimo de cotización** exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada prestación económica será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.

TIEMPO PARCIAL

A efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten al aplicar el coeficiente de parcialidad se incrementa con la aplicación del coeficiente del 1,5, con el máximo del período de alta a tiempo parcial, aplicán-

dose el porcentaje general a la base reguladora, salvo que el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, en cuyo caso dicho porcentaje será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quinceaños.

2 MODIFICACIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

La norma también introduce determinadas modificaciones en la regulación de las prestaciones y subsidios por desempleo respecto a los requisitos para percibir y conservar dichas prestaciones.

1º Los beneficiarios deben estar **inscritos y mantener dicha inscripción** durante toda la percepción de la prestación. El incumplimiento de cualquiera de los dos requisitos produce la suspensión de su abono, que se reanudará a partir de la fecha de la nueva inscripción, previa comparecencia ante la entidad gestora acreditándola.

2º Se introducen **dos supuestos de suspensión de las prestaciones** por desempleo respecto a los beneficiarios que se trasladen al extranjero:

a) Cuando el beneficiario de la prestación traslade su residencia al extranjero para buscar o realizar trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional, por un período continuado inferior a doce meses, siempre que la salida esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

b) Cuando el beneficiario esté en el extranjero por un período, continuado o no, de hasta 90 días como máximo durante cada año natural, siempre que la salida esté previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora.

*No se considera estancia ni traslado de residencia la salida al extranjero por tiempo no superior a 15 días naturales por una sola vez cada año.

3º El incumplimiento del deber de presentar en **plazo los documentos** que les sean requeridos a los beneficiarios puede producir la suspensión —y año cautelar— del abono de las prestaciones hasta que comparezcan y acrediten que cumplen los requisitos para mantener el derecho.

4º Las **sanciones** a los beneficiarios de las prestaciones por incumplir la obligación de suscribir el compromiso de actividad pasan a imponerse por los servicios públicos de empleo, que lo comunican al SEPE y éste las ejecuta.

“Se introducen dos supuestos de suspensión de las prestaciones por desempleo respecto a los beneficiarios que se trasladen al extranjero”



3 MODIFICACIONES EN MATERIA LABORAL

Modificaciones que afectan a los procedimientos de traslado colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, despido colectivo e inaplicación de convenio colectivo

En los procedimientos indicados, se ha modificado la composición de las partes que participan en el periodo de consultas pasando la consulta a corresponder a una única comisión negociadora integrada por un máximo de 13 miembros en representación decada una de las partes, circunscrita a los centros afectados.

Como novedad importante, la comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida **previamente** a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas, para lo cual la dirección empresarial debe comunicar fehacientemente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

Una vez notificada, la comisión debe constituirse dentro del plazo de los siete días siguientes (15 días si alguno de los centros afectados no cuenta con representantes legales de los trabajadores).

Transcurrido ese plazo máximo, la dirección de la empresa puede comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores aunque no se haya constituido. Además, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponde a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados. En su defecto, será el comité de empresa o los delegados de personal si el procedimiento afecta a un solo centro, o el comité inter-centros o una comisión representativa si afecta a más de uno.

Modificaciones que afectan a los procedimientos de despido colectivo

A la documentación que debía adjuntar la empresa en la comunicación de la apertura del periodo de consultas, se ha añadido:

- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que Integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en plazo.
- Documentación contable y fiscal e informes técnicos, que sustituye a la referencia genérica anterior a “toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo”.

“La comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida previamente a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas”

Se introduce también una garantía relativa a que si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión en el periodo de consultas el empresario no comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, el mismo caducará.

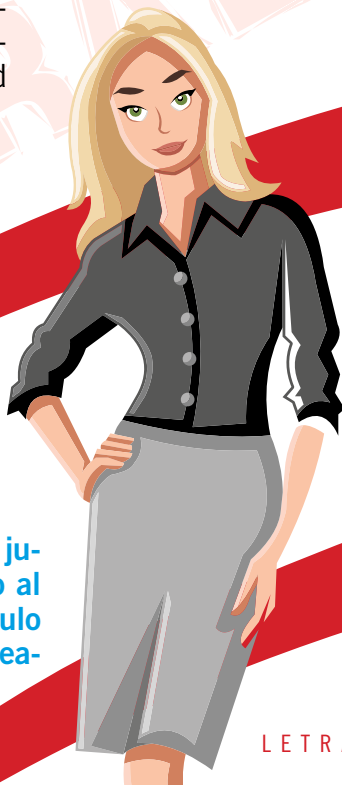
Modificaciones que afectan al procedimiento de impugnación judicial de los despidos colectivos

Como novedad, la interposición de una demanda por parte del empresario a fin de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, y el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual de despido.

El plazo para la impugnación individual comenzará una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores.

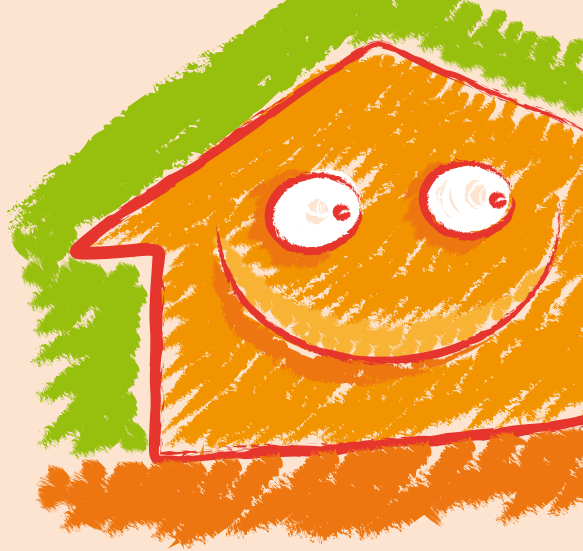
Además, la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial recaído en el proceso colectivo tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, que quedarán así relegados a aquellos casos no resueltos en aquél.

Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo



Autónomo, que tus deudas no te afecten

por Rafael García



Dentro de la nueva Ley de apoyo a los emprendedores, en su Capítulo II del Título I, aparece la figura del “Emprendedor de Responsabilidad Limitada”, que permite al empresario/autónomo evitar, con algunas excepciones, que la responsabilidad de sus deudas empresariales afecte a su vivienda habitual. Esta limitación no impide que el emprendedor ofrezca su vivienda en garantía.

Requisitos

1. La vivienda habitual no debe tener relación alguna con la actividad empresarial que se desarrolla.
2. El valor de la vivienda no debe superar los 300 mil euros.
3. En la inscripción del emprendedor en el Registro Mercantil correspondiente a su domicilio se indicará el bien inmueble, propio o común, que se pretende desligar de la obligación.
4. No podrán beneficiarse los deudores que hubieran actuado con fraude o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones con terceros.

Obligaciones

- 1.** Una vez adquirido la condición de “Emprendedor de Responsabilidad Limitada” se hará constar tal condición en toda su documentación, con la identificación ERL.
- 2.** Serán de obligado cumplimiento someter a la auditoría las cuentas anuales de la actividad empresarial, se deben depositar en el Registro Mercantil dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio social. En caso de no efectuarlo, se perderá el beneficio de la limitación de responsabilidad en relación con las deudas contraídas con posterioridad al fin de este plazo.
- 3.** Si el emprendedor tributa por módulos (estimación objetiva) podrá dar cumplimiento a las citadas obligaciones contables y de depósito mediante el cumplimiento de los deberes formales establecidos en su régimen fiscal y mediante el depósito de un modelo estandarizado de doble propósito, fiscal y mercantil.

Excepciones

- 1.** No será de aplicación, las deudas contraídas por el empresario con anterioridad a su depósito en el Registro Mercantil como ERL.
- 2.** Las obligaciones no profesionales o empresariales
- 3.** Los créditos de derecho público.



La tarifa plana de los trabajadores autónomos

por Emilio Moranco y Rafael García

Disposición Adicional Trigésima Quinta y Quinta BIS de la Ley general de Seguridad Social modificadas por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Disposición adicional trigésima quinta Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social aplicables a los jóvenes trabajadores por cuenta propia

1. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, incorporados al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajo Autónomo, menores de 30 años de edad, o menores de 35 años en el caso de mujeres, se aplicará sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, según el ámbito de protección por el que se haya optado, una reducción, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 30 % de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima de cotización aplicable el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que ésta.

2. Alternativamente al sistema de bonificaciones y reducciones establecido en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta propia que tengan menos de 30 años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 30 meses, según la siguiente escala:

- a) Una reducción equivalente al 80 % de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.
- b) Una reducción equivalente al 50 % de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).
- c) Una reducción equivalente al 30 % de la cuota durante los 3 meses siguientes al período señalado en la letra b).
- d) Una bonificación equivalente al 30 % de la cuota en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción. Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.



3. Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

4. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.

5. Las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se financiarán con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal y se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social, respectivamente.

Disposición adicional trigésima quinta redactada por el número uno del artículo 1 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo («B.O.E.» 27 julio). Vigencia: 28 julio 2013 Disposición adicional trigésima quinta bis Reducciones a la Seguridad Social aplicables a los trabajadores por cuenta propia.

1. Los trabajadores por cuenta propia que tengan 30 o más años de edad y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, podrán aplicarse las siguientes reducciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, por un período máximo de 18 meses, según la siguiente escala:

a) Una reducción equivalente al 80 por ciento de la cuota durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

b) Una reducción equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra a).

c) Una reducción equivalente al 30 por ciento de la cuota durante los 6 meses siguientes al período señalado en la letra b). Lo previsto en el presente apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que empleen trabajadores por cuenta ajena.

2. Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado anterior, no podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones de la disposición adicional trigésima quinta.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cuando cumplan los requisitos previstos en dichos apartados.

4. Las reducciones de cuotas previstas en esta disposición adicional se soportarán por el presupuesto de ingresos de la Seguridad Social.



Disposición adicional trigésima quinta bis introducida por el artículo 29 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización («B.O.E.» 28 septiembre). Vigencia: 29 septiembre 2013.

Se amplían los beneficiarios de la llamada “Tarifa Plana” de cotización para los trabajadores autónomos haciéndola extensiva a trabajadores mayores de 30 años, si bien con ciertas peculiaridades respecto a la norma anterior.

Se pueden diferenciar tres supuestos a través de los que el trabajador autónomo podrá beneficiarse de las bonificaciones o reducciones.

1.- Trabajadores menores de 30 años o mujeres menores de 35.

Requisitos:

- Trabajadores incorporados al RETA a partir de la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador Autónomo, (octubre 2007), menores de 30 años o mujeres menores de 35.
- No emplear trabajadores por cuenta ajena.

Beneficios en la cotización.

a) Reducción del 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante 15 meses.

Cuota a ingresar 179.10€/mes

b) Bonificación del 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante 15 meses.

Cuota a ingresar 179.10€/mes

2.- Trabajadores menores de 30 años

Requisitos:

- Trabajadores menores de 30 años que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en RETA en los 5 años anteriores a la nueva alta.
- No emplear trabajadores por cuenta ajena
- Estos beneficios podrán ser aplicados a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en RETA

Beneficios en la cotización

a) Reducción del 80% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 6 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Cuota a ingresar 51.17€/mes

b) Reducción del 50% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 6 meses inmediatamente siguientes al periodo señalado en la letra a)

Cuota a ingresar 127.93€/mes

c) Reducción del 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 3 meses inmediatamente siguientes

tes al periodo señalado en la letra b)

Cuota a ingresar 179.10 €/mes

d) Bonificación del 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la finalización del periodo de reducción.

Los trabajadores que opten por este sistema podrán acogerse a las reducciones y bonificaciones del apartado 1 siempre que en cómputo total no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

3.- Trabajadores mayores de 30 años

Requisitos:

Trabajadores que tengan 30 o más años y que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en RETA en los 5 años anteriores a la fecha de la nueva alta

No emplear trabajadores por cuenta ajena

Beneficios en la cotización:

a) Reducción del 80% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 6

meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Cuota a ingresar 51.17€/mes

b) Reducción del 50% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60€), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 6 meses siguientes al periodos señalado en la letra a)

Cuota a ingresar 127.93€/mes

c) Reducción del 30% de la cuota que resulte de aplicar a la base mínima (858.60 €), el tipo mínimo de cotización incluida la IT CC (29.8%) durante los 6 meses siguientes al periodos señalado en la letra b)

Cuota a ingresar 179.10€/mes

Los trabajadores autónomos que elijan este sistema, no podrán acogerse a las reducciones y/o bonificaciones de los apartados 1 y 2

Gemelas condiciones laborales en Cabo Verde

por Emilio Morancho

Este convenio tiene la intención de consagrar el principio de igualdad de trato de los nacionales de ambos Estados en lo que se refiere a la Seguridad Social y considerando la importancia de asegurar a los trabajadores de cada uno de los dos Estados que ejerzan o hayan ejercido una actividad profesional en el otro, una mejor garantía de sus derechos.

Se aplicará la legislación relativa a las prestaciones contributivas del Sistema español de Seguridad Social, con excepción de los regímenes de funcionarios públicos, civiles y militares, en lo que se refiere a:



Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde

- a) Incapacidad Permanente, Jubilación y Supervivencia.
- b) Prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Campo de aplicación subjetivo

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que estén o hayan estado sujetos a la legislación de uno o ambos países, así como a sus familiares y a sus supervivientes o dependientes legales beneficiarios.

Normas particulares y excepciones

El trabajador por cuenta propia que ejerza normalmente su actividad en el territorio de una Parte en la que está asegurado y que pase a realizar un trabajo de la misma naturaleza en el territorio de la otra Parte, continuará sometido en su totalidad a la legislación de la primera Parte, a condición de que la duración previsible del trabajo no exceda de tres años.

Si, por circunstancias imprevisibles, la duración del trabajo a que se refiere el apartado anterior excediera de los tres años, el trabajador continuará sometido a la legislación de la primera Parte por un nuevo periodo, no superior a un año, a condición de que la Autoridad competente de la segunda Parte u organismo en quien delegue dé su conformidad.

En este convenio se contemplan los siguientes acuerdos entre ambas partes

- 1 Determinación del derecho y cálculo de las pensiones
- 2 Cómputo de períodos de cotización en Regímenes Especiales o en determinadas profesiones
- 3 Determinación del grado de incapacidad
- 4 Base reguladora de las pensiones
- 5 Disposiciones relativas a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, determinación del derecho a prestaciones, secuelas y agravación en ambos casos.
- 6 Actualización o revalorización de las pensiones

“Con este Convenio se garantizan muchos derechos y se aplicará la legislación del sistema Español, salvo excepciones, a las prestaciones contributivas”

www.elautonomo.es



Incapacidad permanente laboral y discapacidad

por Meritxell Panadés

INCAPACIDAD PERMANENTE

Situación del trabajador tras una enfermedad o accidente en la que se encuentra disminuida o anulada su capacidad laboral.

Hay diferentes tipos de incapacidad:

- **Incapacidad permanente parcial** para la profesión habitual. Ocasiona al trabajador una disminución en el rendimiento para dicha profesión.
- **Incapacidad permanente total** para la profesión habitual. Impide la realización de su profesión habitual aunque podría realizar otra.
- **Incapacidad permanente absoluta** para todo trabajo. Imposibilita la realización de cualquier profesión.
- **Gran Invalidez.** Cuando el trabajador con incapacidad permanente necesita una persona para actos como vestirse, comer, desplazarse y similares.

Estas situaciones las reconoce el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y conllevan, según valoración, bien una indemnización o una pensión.



DISCAPACIDAD

Es la limitación que tienen algunas personas para realizar algunas actividades:

- Actividades básicas, como vestirse, comer, asearse....
- Actividades relacionadas con la participación social, como comunicarse, ver, oír, utilizar el transporte público, acceso al ocio....

A efectos de la LIONDAU, se consideran personas con discapacidad:

- Las que tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.
- Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- Los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación por incapacidad permanente.

Este reconocimiento es exclusivamente en los ámbitos de aplicación de la LIONDAU.

El reconocimiento de la discapacidad lo realizará cada Comunidad Autónoma o el IMSERSO (en Ceuta y Melilla).

En la resolución se indica el grado de discapacidad, así como la puntuación obtenida en los baremos. Con ello quedará determinada:

- La necesidad de ayuda de otra persona.
- La movilidad reducida, si procede.

NOVEDAD

Con la Ley de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, se ha introducido una importante novedad: las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial (sistema arbitral, tutela judicial para poner fin a la violación de derechos) serán de aplicación a todas las personas con discapacidad, tengan o no certificado de discapacidad.

**MATERIAS
EN QUE SE
APLICA LA
LIONDAU**

A) Acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y médicos de comunicación social (internet, TDT subtituladas.....)

B) Acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones (parques, calles, aparcamientos...)

C) Acceso y utilización de los medios de transporte (metro, tren, avión, bus...)

D) Acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público (compañías de seguros...)

E) En las relaciones con las Administraciones Públicas (oficinas de información al ciudadano, universidades, educación...)

F) En las relaciones con la Administración de Justicia (acceso a los juzgados, intérpretes...)

G) En el acceso al Patrimonio cultura (accesibilidad a palacios, museos....)

“ Las personas con incapacidad permanente y las personas con discapacidad NO tienen siempre los mismos derechos.

“ Los derechos SÍ son iguales en las materias de aplicación de la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal (LIONDAU).

“ Las personas con incapacidad permanente laboral pueden además tener o no una discapacidad.



¿Qué podría hacer para motivar a mis trabajadores con poco dinero?

por Dora Simonet

Además de “crisis”, palabra que forma parte de nuestras vidas, conversación y situaciones diarias, está el **optimista**. Ellos son los investigadores, encargados de la planificación, de la producción y de las ventas, necesitan y deben tener visión de futuro, soñar cosas que aún no existen, explorar límites que están más allá de lo nunca alcanzado hasta ese momento. Si no lo hacen, un competidor lo hará. Pero, imaginemos que esa empresa sólo estuviera integrada por optimistas, todos con la mente fija en las atrayentes posibilidades que se presentan. *“¿Cómo terminaría siendo el proyecto?...”*

La empresa también tiene necesidad de personas que tengan un exacto conocimiento de las realidades del momento. De personas convencidas de que la triste realidad está constantemente arrasando con los sueños más optimistas. El jefe de contabilidad, el financiero, el administrador, entre otros, tienen necesidad de tener muy claro cuánto puede permitirse



“Optimismo y entusiasmo. Dos palabras claves en tiempos difíciles”

gastar la empresa y de los peligros implícitos. *“Ellos ejercen un papel cauto, la bandera que ellos enarbolan es la de la advertencia”.*

Empresarios, Directores de Recursos Humanos, Jefes de Personal o simplemente Responsables de pagar, se ven en una situación de **“poco dinero”** para poder satisfacer y agradecer a los empleados/trabajadores que hacen las cosas bien, que cumplen con sus objetivos y que demuestran un entusiasmo y dedicación por encima de todo en cumplir bien su trabajo, nunca tienen un “no” cuando se les pregunta y son de confianza.

¿Qué cosas pueden ayudarles a motivarles y a que se sientan reconocidos por sus esfuerzos y contentos con la empresa?

En la situación actual, anoto cosas que pueden despertar el interés de las personas:

Oportunidad de que tengan sus propias ideas, puedes generar confianza cuando dices: ¿Piensas que hacer las cosas de esta forma es una buena idea?, tal vez aporten cosas nuevas y útiles.

Reconoce **SIEMPRE** sus acciones y trabajos bien hechos, “muchas gracias” es una palabra sencilla y crea empatía. Le demuestras que estás atento a su trabajo y lo valoras.

Fomenta el trabajo en equipo y promueve el líder del proyecto, de esta forma tiene oportunidad de demostrar al resto del grupo sus logros.

Cualquier actividad lúdica que pueda integrarse en el equipo resulta beneficiosa y a la vez te permite unidad entre los empleados, celebrar un cumpleaños en la oficina, comida.

Presenta los datos y explícales tanto los éxitos como los fracasos, cualquier situación podrán entenderla; así como los nuevos proyectos que puedan mejorar la situación.

Crea líderes, te ayudarán profesionalmente en la medida que ellos crezcan y se fortalezcan como personas.

Valora por encima de todo su trabajo bien hecho, invítale a almorzar y explica que confías en él para tu nuevo proyecto, enfoque del negocio o simplemente para compartir.

O simplemente escuchar... y dedícale un poco de tu tiempo.



LA ENTREVISTA: MAGDALENA MASSOT

por Dora Simonet

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

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

El Graduado Social y el Abogado, son Colaboradores Sociales de la Administración Pública, y también son dos de los cuatro Profesionales Jurídicos. Por ello, sometidos siempre al Ordenamiento Jurídico, nos vemos obligados a adaptarnos a todas las modificaciones legislativas y operativas.

Cada vez, la tecnología, parece que nos puede quitar competencias porque la Administración Pública quiere acercarse directamente al ciudadano, pero siempre aparecen otras problemáticas. Nuestra labor es cada vez más consultiva que administrativa.

El Profesional que no se recicle, está fuera del mercado.

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

Me apasiona solucionar problemas entre partes controvertidas, buscando siempre nuevas opciones ingeniosas y adaptadas al caso concreto.

3. ¿Y lo que menos?

En toda controversia entre partes enfrentadas, no siempre puedes complacer las expectativas del cliente. Esa es la parte que menos me gusta, no siempre se puede ganar, e incluso diré que ganando tampoco se queda siempre satisfecho.

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

Es imprescindible.

5. Tu remedio contra la “crisis”

Darí­a empleo a todo el mundo. Estuve en Japón, y había dos personas en cada caja del supermercado, una ticando y la otra poniendo la compra en bolsas. Un vigilante en cada salida de parkings a la calle. Y otros tantos ejemplos. Quizás este ejemplo es un extremo, pero creo que se pueden sacar muchos puntos positivos de ello.

Y por otro lado, disminuiría el porcentaje de cotización a la seguridad social según se incrementara la antigüedad.

6. Un deporte o una afición

Judo, que practico desde siempre. Y Yoga recientemente.

7. Un reto personal

Conciliar vida laboral y familiar.

8. Una asignatura pendiente

Escribir un libro.

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

Repetiría.

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

No podría vivir sin ellas. Las utilizo para el día a día, tanto profesional como personal.

Magdalena Massot es abogada y graduada social, Empezó su andadura en mayo de 1998. Su actividad es la de Servicios Jurídicos a empresas y particulares. Su especialidad, el ámbito de las relaciones laborales.

“

“Daría empleo a todo el mundo. Estuve en Japón, y había dos personas en cada caja del supermercado, una ticando y la otra poniendo la compra en bolsas.”

Prevención de riesgos laborales en la PYME

por Julián García



Desde la publicación de la norma básica en materia de prevención de riesgos en el trabajo, se han producido diversas modificaciones en la modalidad preventiva denominada “asunción personal del empresario de las funciones para el desarrollo de la prevención de riesgos en su empresa.”

La última de las mencionadas reformas se ha llevado a cabo por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización. Los preceptos de la norma de emprendeduría que recogen la nueva regulación para PYMES (Artículo 39. Prevención de riesgos laborales en las PYMES) que son:

Se modifica el artículo 30.5, que queda redactado del siguiente modo:

“En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria (FORMACIÓN), en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1 e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.”

Se añade una Disposición adicional decimoséptima con la siguiente redacción:

“En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico

específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.”



Consulta las fichas de Prevención en nuestra web, en el apartado de prevención

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Protégete de los riesgos

por Julián García

A efectos del Real Decreto 773/1997, se entiende por equipo de protección individual cualquier elemento destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Mediante la evaluación se analizarán los riesgos existentes en cada puesto de trabajo y en los casos en que no se pueda conseguir eliminar la exposición a un determinado peligro, se emplearán como medida de protección, que no de prevención, los equipos de protección individual necesarios en cada caso. La evaluación de riesgos del puesto de trabajo contendrá la información necesaria que ayudará en la elección del equipo más adecuado.

También es necesario señalar que aunque el trabajador disponga de un equipo de protección individual (EPI) de gran calidad, toda su eficacia frente al riesgo depende de la correcta utilización del mismo y del adecuado mantenimiento. Por ello resulta imprescindible consultar y seguir las recomendaciones del fabricante contenidas en el FOLLETO INFORMATIVO y la formación e información que respecto a su uso haya recibido el trabajador.



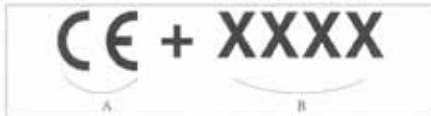
Los equipos de protección individual (EPI) según la zona del cuerpo protegida se clasifican en:

- Protectores de la cabeza
- Protectores del oído
- Protectores de los ojos y de la cara
- Equipos de protección de las vías respiratorias
- Protectores de manos y brazos
- Protectores de pies y piernas
- Protectores de la piel
- Protectores del tronco y el abdomen
- Protección total del cuerpo

En la **Guía del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, sobre utilización de Equipos de Protección Individual (EPI), se recoge la información obligatoria que debe trasladarse al usuario de los mencionados equipos. En los siguientes cuadros se pueden observar las obligaciones en esta materia y un ejemplo de folleto informativo que deberá proporcionarse al trabajador.

ELEMENTOS OBLIGATORIOS A FACILITAR AL USUARIO

1. MARCADO "CE"



A = EPI categorías I y II

A + B = EPI categoría III

B = Código de cuatro dígitos identificativos, en el ámbito de la UE, del organismo que lleva a cabo el control del aseguramiento de la calidad de la producción.

2. FOLLETO INFORMATIVO

- a) Instrucciones de almacenamiento, uso, limpieza, mantenimiento, revisión y desinfección.
- b) Rendimientos técnicos alcanzados en los exámenes técnicos dirigidos a la verificación de los grados o clases de protección de los EPI.
- c) Accesorios que se puedan utilizar en los EPI y características de las piezas de repuesto adecuadas.
- d) Clases de protección adecuadas a los diferentes niveles de riesgo y límites de uso correspondientes.
- e) Fecha o plazo de caducidad de los EPI o de alguno de sus componentes.
- f) Tipo de embalaje adecuado para transportar los EPI.
- g) Explicación de las marcas, si las hubiere.
- h) En su caso, las referencias de las disposiciones aplicadas para la estampación del marcado "CE" cuando al EPI le son aplicables, además, disposiciones referentes a otros aspectos y que conlleven la estampación del referido marcado.
- i) Nombre, dirección y número de identificación de los organismos de control notificados que intervienen en la fase de diseño de los EPI.

EJEMPLO DE FOLLETO INFORMATIVO

HOJA DE CARACTERÍSTICAS

EPI		CE
Guantes de protección mecánica y térmica, para soldadores		ORGANISMO NOTIFICADO Nº 001
Descripción y Composición: Guante de 5 dedos. Cuero serraje crupón curdo al cramo, de aproximadamente 1,5 mm, extraflexible. Protección en costuras. Totalmente forrado. Manga larga, con el dorso de una sola pieza.		
Única	Talla	
Mantenimiento: Cuando su estado lo aconseje, el guante puede lavarse industrialmente en seco.		
Niveles de protección según Normas Europeas Mecánica según EN388		Térmica según EN407
ABC0 A-Resistencia a la abrasión 3000 ciclos. Nivel X B-Resistencia al corte Factor 3000. Nivel X C-Resistencia al Desgarro 3000 Newton. Nivel X D-Resistencia a la penetración 3000 Newton. Nivel X		ABC0EF A-Infiamabilidad: Nivel X B-Calor por contacto: ve seg (100°C) Nivel X C-Calor colectivo: HTI xx seg. Nivel X D-Calor radiante: Lxxx seg. Nivel X E-Exposición de metal fundido: xx grados. Nivel X F-Din. sin proyección de metal fundido no adecuado frente a este riesgo
Este guante está especialmente indicado para ser utilizado en los trabajos tipo soldador o similar, donde se requiera una buena protección mecánica/térmica, manteniendo un buen nivel de confort.		NO DEBE USARSE: este tipo de guantes en puestos de trabajo donde el riesgo a cubrir supere los niveles de protección situados según EN 388 y EN 407, o cuando se trate de riesgos no mecánicos o térmicos (p.e. químicos, eléctricos, etc.)

A CONTINUACIÓN SE RELACIONAN ALGUNOS EJEMPLOS DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL FRENTE A DETERMINADOS RIESGOS PRESENTES EN LAS TAREAS QUE DEBEN EJECUTARSE EN DIFERENTES SECTORES Y PUESTOS DE TRABAJO:

EQUIPOS DE PROTECCIÓN FRENTE AL RIESGO DE ELÉCTRICO



EQUIPOS DE PROTECCIÓN FRENTE AL RIESGO DE GOLPE



EQUIPOS DE PROTECCIÓN FRENTE A CAÍDAS DE OBJETOS EN MANIPULACIÓN



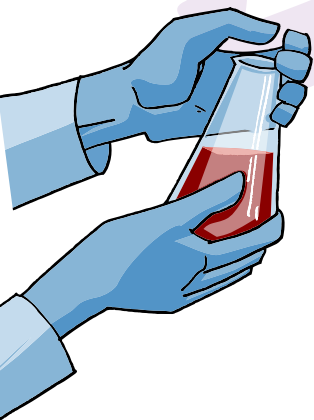
“El buen estado de estos equipos de protección individual y su utilización podrían conseguir que la salud del trabajador no se viese irremediablemente dañada.”

EQUIPOS DE PROTECCIÓN FRENTE A CAÍDAS DESDE ALTURA



EQUIPOS DE PROTECCION FRENTE A RIESGOS QUÍMICOS

VÍA RESPIRATORIA	A través de la nariz y la boca, los pulmones...	Es la vía de ENTRADA de CONTAMINANTES QUÍMICOS más importante en el medio ambiente de trabajo, ya que con el aire que respiramos pueden penetrar en nuestro organismo polvo, humo, gases, etc.
VÍA DIGESTIVA	A través de la boca, estómago, intestinos...	Es la vía de ENTRADA DE LOS CONTAMINANTES QUÍMICOS a través de la boca, el esófago, el estómago y los intestinos. La penetración del agente se puede producir también por la posible ingestión de contaminantes disueltos en las mucosidades del sistema respiratorio.
VÍA PARENTERAL	A través de heridas, llagas...	Es la vía de ENTRADA del CONTAMINANTE en el cuerpo a través de irregularidades de la piel como pueden ser heridas, quemaduras, etc.
VÍA DÉRMICA	A través de la piel	Es la vía de ENTRADA de CONTAMINANTES capaces de atravesar la piel, sin originar lesiones importantes en la misma e incorporarse a la sangre a través de las venillas que se encuentran en su superficie para posteriormente distribuir el agente químico por todo el cuerpo.

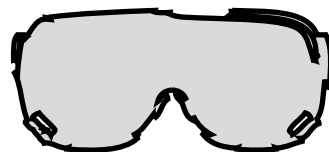


Los protectores oculares/ faciales están relacionados con algún tipo de riesgo por impacto de partículas, salpicaduras de líquidos, radiación, etc.).

PROTECTORES OCULARES Y FACIALES FRENTE A LA RADIACIÓN EN TRABAJOS DE SOLDADURA



“Utilizar estos protectores oculares asegurara el disfrute del azul del mar, el rojo anaranjado de la puesta de sol o el partido de tenis del número 1.”

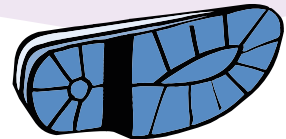


EQUIPOS DE PROTECCIÓN DE LAS MANOS FRENTE A RIESGOS DE CORTE Y DE MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS



“La utilización de estos EPIs permitirán seguir empleando la mejor herramienta de la que dispone un trabajador que es su MANO.”

EQUIPOS DE PROTECCIÓN FRENTE AL RIESGO QUÍMICO Y PROTECCIÓN DEL PIE DE PLANTILLA ANTIPERFORACIÓN Y PUNTERA REFORZADA PARA MINIMIZAR EL DAÑO POR APLASTAMIENTOS



Consulta nuestros consejos de prevención sobre EPIs en www.mutuabaler.es

Instagram

(para empresas)

por Daniel Durán

150

millones de
USUARIOS

Antes de analizar Instagram para empresas, quiero que conozcas unos datos; Instagram ha cerrado el año 2013 con más de 150 millones de usuarios y ha desbancado a Twitter en tiempo de uso de aplicaciones móviles. El 71% de las grandes empresas ya están en esta red social y, lo más impresionante, ha crecido un 35%.

¿Aún no conoces esta red? Si tu respuesta es no, posiblemente te interese leer este artículo.

¿Qué es instagram?

“**Aplicación móvil de fotografías**”. Estas cuatro palabras son, prácticamente, lo que necesitas saber. Sin embargo, por el bien de la comprensión y el análisis, seamos más extensos:

Instagram es una red social (englobada en la categoría temática) que se usa mediante una aplicación gratuita en dispositivos móviles (iPhone, Android y Windows Mobile) y que te permite tomar fotografías y modificarlas con filtros especiales prediseñados, para luego compartirlas en la propia aplicación o en otras redes sociales, como Facebook, Twitter o Flickr.

Insta



Además, desde junio del 2013, ha incorporado la posibilidad de hacer vídeos cortos (hasta 15 segundos) que se editan y comparten de forma similar a las fotografías.

Cabe recalcar que su uso, muy similar a Twitter, es **EXCLUSIVO** en aplicaciones móviles. Aunque existen muchos programas satélites en ordenadores y cuenta con una web corporativa, Instagram SÓLO puede usarse mediante su aplicación.

Las características más importantes que debes saber son:

➤ Puedes realizar **fotos al instante** desde la propia aplicación o procesar fotos que ya estaban guardadas en tu teléfono.

➤ Una característica muy distintiva es que las fotografías son siempre **cuadradas** (si es necesario, por tanto, las recorta)

➤ Cuenta (por el momento) con **diecinueve filtros** que te permiten modificar tus fotos y vídeos. Los filtros son en esencia lo que hace especial esta aplicación. Los cambios de tonalidades y ambiente están realmente bien conseguidos.

➤ Puedes **compartir** todas tus publicaciones con Facebook, Flickr, Twitter, Tumblr, Mail... con solo seleccionarlo al momento.

➤ Aunque lo importante es la imagen (foto o video) se pueden incluir comentarios con **#hashtags**. Su funcionamiento es prácticamente calcado a Twitter.

➤ La aplicación está disponible en más de 25 idiomas, entre los cuales se incluye español.

➤ Y como curiosidad: ¿Te has fijado en el logo? ¿Y el nombre “Instagram” (de “instantánea”) ¿Te recuerda a Polaroid, verdad? Pues sí, por supuesto esa era la intención. De hecho, las dos “marcas” colaboran juntas para algunos futuros proyectos.

gram



¿Por qué Instagram?

Si has leído la introducción, posiblemente ya deduzcas las ventajas de Instagram para empresas. Y aunque los motivos pueden ser muchos y muy particulares para cada sector, lo cierto es que esta red social aún unas características que la han convertido en una herramienta de marketing bastante lucrativa.

En primer lugar, 150 millones de usuarios es un mercado de tamaño considerable, ¿no te parece?. Aunque sea imposible llegar a todos, con tal cantidad de usuarios las posibilidades son infinitas y las opciones de hacerse un mercado son considerables.

En segundo lugar es una herramienta totalmente gratuita; información, diversión, contactos, foto periodismo... Hacer una campaña de marketing en una plataforma con estas características es simplemente genial. Es un mercado idílico para la creatividad y expresión de una marca.

En tercer lugar cabe destacar que el protagonismo único de Instagram es la imagen (foto y video). Seguro que has oído muchas veces “una imagen vale más que mil palabras” y eso, es muy cierto. Las fotos provocan emociones, ayudan a traspasar esa barrera de las palabras en el mundo del marketing a las que muchas personas ya son inmu-

“Las fotos provocan emociones, ayudan a traspasar esa barrera de las palabras a las que muchas personas ya son inmunes o rehacías”

nes o rehacías. Instagram permite llevar tu mensaje con imágenes y mostrar tus productos sin tener que invadir el maltrinchado correo electrónico.

En cuarto lugar, el uso de #hashtags abre un mundo de posibilidades: enfocarnos a determinados nichos, formar parte de comunidades o promover tu mensaje... Al igual que Twitter, esto es una herramienta que, bien usada, es en sí misma es muy poderosa.

Y por último, no debemos olvidarnos de la cantidad enorme de programas periféricos que nos ayudarán en nuestra labor. Programas como Statigram (el más conocido) nos permiten evaluar, cuantificar y analizar nuestra presencia en esta red social. Y esto, para el marketing, es la piedra angular de futuras campañas.

9 básicos para comenzar en Instagram (como empresa)

1. NO TE PRECIPITES

Antes de comenzar, si eres novato, es recomendable que experimentes antes con cuentas personales. Un fallo en los inicios puede ser muy difícil de remontar.

Crea concienzudamente tu estrategia y elige bien tu nombre de usuario. Si ya tienes perfiles en otras redes sociales, es muy recomendable que utilices el mismo nick. Si tienes que crear uno nuevo, piensa algo que refleje realmente quien eres y en mínimas palabras posibles.

2. CUIDA TU PERFIL

Las cosas bien hechas, bien parecen. Dedícale media hora a rellenar adecuadamente tu perfil de usuario, ese que con muy pocas palabras define quien eres. Elige una buena foto (o tu logo) con la idea de que no lo vas a cambiar muy a menudo (de hecho, casi nunca).

Aprovecha también el espacio para poner tu web, tu Facebook o información realmente útil.

Por último, sube tu primera foto de “bienvenida”. No experimentes, la primera foto es como la “primera impresión” y como bien sabrás ésta es muy importante. Además, súbela en cuanto crees el perfil. Tener un perfil vacío es, en redes sociales, una muy (muy!) mala imagen.

3 SINERGIAS EN REDES

Sincroniza bien tu cuenta de Instagram con otras cuentas (Twitter, Facebook...)

Es imposible que tus acciones tengan el mismo éxito en todas las redes sociales en las que estas presente, por eso, puedes integrar las herramientas para intentar llevar tráfico de una a la otra (Instagram, Facebook, Twitter, Web...). No te cuesta nada de trabajo extra y ningún usuario se sentirá “desplazado”. Si tienes Facebook, Twitter e Instagram puedes subir una publicación a la vez y que cada seguidor elija dónde le gusta más verlo.

4 CUIDA TUS FOTOS

La receta del éxito: un buen equilibrio entre fotos corporativas y divertidas/ocio.

Publica fotos regularmente. De eso se trata. E intenta hacer una mezcla de fotos relacionadas y no relacionadas directamente con tu producto, mitad y mitad, para no usar tu cuenta únicamente para publicidad. Si

sólo subes fotos de ocio, tu cuenta dejará ser corporativa.

Por contra, imagina que tienes dudas de comprar o no un producto. Si diariamente te dicen que lo compres, ¿qué harías?. Probablemente te cansarías; y si lo compras, ¿para que quieres seguir siguiendo esa cuenta?

5 BUEN USO DE HASHTAGS

Utiliza #Hashtags que ayuden a tus productos a ser localizados. Piensa bien que palabras claves te interesa relacionar con tu actividad y tu imagen. Analizar la competencia siempre te ayudará mucho. Incluso, si te atreves, inventa los tuyos propios para crear tendencias y, con el tiempo, destacar en la red.

6 LA GEOLOCALIZACIÓN.

Una de las grandes ventajas de Instagram es la geolocalización automática. Si quieres que se sepa donde estás y tener una organización geográfica de tus fotos, autoriza la App de Instagram a geolocalizar tus fotos. Quizá te interese, quizá no... pero valóralo.

Si eres un restaurante, por ejemplo, puede que un cliente te localice gracias al geoposicionamiento y que llegue a tu negocio

sin necesidad de anunciar tu dirección.

7 PARTICIPA

Esta “regla” no es exclusiva de Instagram, sino de todas las redes sociales. Participa y sigue las reglas del juego; es decir, publica, interactúa con tus followers, síguelos, utiliza hastags, sigue las tendencias... Las redes sociales, donde hay millones y millones de seguidores, fracasan siempre los que van a “contracorriente”.

La clave de una buena participación es seguir las reglas del juego de la red social y participar siempre con una sonrisa. De lo contrario, casi seguro que tu cuenta caerá eternamente en el olvido.

8 ANALIZA

Gracias a todos los programas (gratuitos) que permiten el análisis de tus impactos, puedes hacer un buen seguimiento de tus acciones. No desaproveches esta oportunidad y mide tus resultados.

9 DISFRUTA

Y por supuesto, disfruta de este trabajo.

Ésta, como la gran mayoría de redes sociales, es una plataforma de ocio y socialización. Si “disfrutas” (lo que en la vida real sería como tener una sonrisa y una gran empatía) tus posibilidades de triunfar se multiplican exponencialmente.

Con el tiempo tu cuenta, como las personas, “caen bien” o “caen mal”. Si disfrutas lo más probable es que “caigas bien”

@MUTUABALEAR



 mutuabalear

Hoy



♥ 506 Me gusta

● **mutuabalear** Sí, Mutua Balear ahora también está en Instagram. Nos has leído muchas veces, has hablado con nosotros en **#Facebook**, nos has retuiteado en **#Twitter...** y ¡nos encanta! Pero ahora, además, ha llegado el momento de vernos. Siguenos... y sobre todo, **#¡míranos!**

♥ Me gusta

● Comentar



¿Qué ha pasado por aquí? (breves)

por Daniel Durán

SE HA CELEBRADO LA I EDICIÓN DEL FORO SOCIAL ARANZADI EN LAS INSTALACIONES DE MUTUA BALEAR

Se ha clausurado la primera edición del Foro Social Aranzadi celebrado en las instalaciones de Mutua Balear en Palma de Mallorca.

Thomson Reuters Aranzadi es el primer proveedor global de soluciones globales para profesionales.

El 30 de enero tuvo lugar la I Sesión de la II Edición del Foro Social Aranzadi.

THOMSON REUTERS
ARANZADI
SOLUCIONES GLOBALES PARA PROFESIONALES

NUEVA GUÍA DE MEDIDAS DE COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 2014

El departamento de Recursos Humanos de Mutua Balear, en colaboración con el Comité de Igualdad, ha elaborado una nueva guía de Beneficios Sociales 2014 para los trabajadores de la entidad.

En ella, se han incluido las mejoras y ampliaciones aprobadas en el segundo plan de igualdad, Hera, así como las nuevas medidas de conciliación y especificaciones de la norma EFR-1000.

II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
DE MUTUA BALEAR

LAS INSTALACIONES CENTRALES DE MUTUA BALEAR CUMPLEN 10 AÑOS

Recientemente las instalaciones que albergan las oficinas centrales de Mutua Balear han cumplido 10 años.

Estas oficinas, situadas en el Polígono de Son Castelló de Palma de Mallorca, son unas modernas instalaciones inteligentes que cuentan, entre otros, con un centro asistencial que da cobertura a todos los polígonos de Palma y cuenta con los servidores centrales informáticos de la compleja red interdelegacional de la Mutua.

Además, se ha convertido en un referente y emblemático edificio del polígono industrial más grande de las Baleares.



V CONCURSO DE DIBUJO DE NAVIDAD DE MUTUA BALEAR

A lo largo del mes de diciembre se ha llevado a cabo el V concurso de navidad de dibujo de Mutua Balear, para los hijos de trabajadores de hasta 13 años.

Un año más, el concurso ha sido un éxito de participación y de organización.

Una vez resuelto el concurso mediante votación popular por todos los trabajadores de la entidad, los dibujos han sido expuestos en la web de Mutua Balear.



- Ⓢ **Página 6:** Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-1051
- Ⓢ **Página 6:** Real Decreto-Ley 1/2014, de 24 de enero, de reforma en materia de infraestructuras y transporte, y otras medidas económicas.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-747
- Ⓢ **Página 7:** Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15764
- Ⓢ **Página 7:** Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-228654>
- Ⓢ **Página 7:** Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13616
- Ⓢ **Página 7:** Página web de Mutua Balear, bases de cotización.
<http://www.mutuabalear.es/pagina.asp?pagina=323>
- Ⓢ **Página 8:** Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-13426
- Ⓢ **Página 8:** Resolución de 23 de enero de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/01/31/pdfs/BOE-A-2014-967.pdf>
- Ⓢ **Página 12:** Boletín de noticias RED, 27 de diciembre de 2013
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/178628.pdf>
- Ⓢ **Página 13:** CLÍNICA DE MUTUA BALEAR, paseo por la clínica en 360 grados
<http://www.mutuabalear.es/comuns/360/index-juntos.html>
- Ⓢ **Páginas 14 a 21:** Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?ddocName=150460&C1=1001&C2=2001
- Ⓢ **Página 20:** Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/01/29/pdfs/BOE-A-2014-880.pdf>
- Ⓢ **Página 20:** Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-20977>
- Ⓢ **Página 22:** Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/27/pdfs/BOE-A-2012-15596.pdf>
- Ⓢ **Página 22 y 23:** Orden ESS/78/2014, de 20 de enero, por la que se crea la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General del Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-914
- Ⓢ **Página 24:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ⓢ **Página 25:** ¿Cuánto cuesta una baja? Simulador de coste de incapacidad temporal en la web de Mutua Balear
<http://www.mutuabalear.es/paginams.asp?pagina=330>
- Ⓢ **Página 26:** CECOME, Centro contable Menorca S.L.U.
<http://www.cecome.com/>
- Ⓢ **Página 27:** BUFETE BUADES, Asesores Legales, S.L.
<http://www.bufetebuades.com/>

- Ⓞ **Página 27:** Escuela Universitaria de Turismo de Ibiza
<http://euroibiza.org/>
- Ⓞ **Página 35:** La Biomecánica en Mutua Balear, saber más
<http://www.cuidamostusalud.org/interior.asp?grupo=31>
- Ⓞ **Página 36:** Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8187
- Ⓞ **Página 36:** Sentencia 61/2013, de 14 de marzo de 2013. Cuestión de inconstitucionalidad 5862-2003. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Derchos a la igualdad en la ley y a no sufrir discriminación por razón de sexo: determinación de los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial (STC 253/2004).
<http://www.boe.es/boe/dias/2013/04/10/pdfs/BOE-A-2013-3797.pdf>
- Ⓞ **Página 36:** Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8187
- Ⓞ **Página 42:** Capítulo II, Título 1, Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8187
- Ⓞ **Página 44:** Disposición Adicional Trigésima Quinta y Quinta BIS de la Ley general de Seguridad Social modificadas por la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074
- Ⓞ **Página 46:** Artículo 1, Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-8187
- Ⓞ **Página 47:** Artículo 29 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074
- Ⓞ **Página 48:** Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (Vigente hasta el 01 de Enero de 2015).
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13409
- Ⓞ **Página 50:** Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde y Acuerdo Administrativo para su aplicación, hechos en Praia el 23 de noviembre de 2012.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-11127
- Ⓞ **Páginas 52 a 55:** LIONDAU Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal (Liondau)
<http://www discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/Tusderechosafondo/liondau/Paginas/default.aspx>
- Ⓞ **Páginas 60 a 61:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ⓞ **Página 61:** Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074
- Ⓞ **Páginas 62 a 67:** Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-12735
- Ⓞ **Página 67:** Consejos de prevención de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleares.es/paginams.asp?pagina=393>
- Ⓞ **Página 73** Instagram
<http://instagram.com/>
- Ⓞ **Página 74** Grupo Aranzadi
<http://www.aranzadi.es/>
- Ⓞ **Página 74** II Plan de Igualdad de oportunidades de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleares.es/pagina.asp?pagina=366>
- Ⓞ **Página 75** V Concurso de dibujo de Navidad de Mutua Balear
<http://www.mutuabaleares.es/pagina.asp?pagina=426>
- Ⓞ **Página 78** Cuidamostusalud
<http://www.cuidamostusalud.org/>



cuidamostu**salud**.org
El Portal Sanitario de Mutua Balear

EL PORTAL SANITARIO DE MUTUA BALEAR

Entre otros contenidos, puedes consultar artículos como "El esguince de tobillo", "Cadenas musculares en rehabilitación", "La incapacidad permanente laboral"... además de consejos útiles como: autocura de heridas quirúrgicas o la quemadura solar. Todo ello, apoyado por ilustraciones, publicaciones, fotografías y videos.

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



¡Entra ya!
cuidamostu**salud**.org