

BIMB

MUTUA BALEAR

40

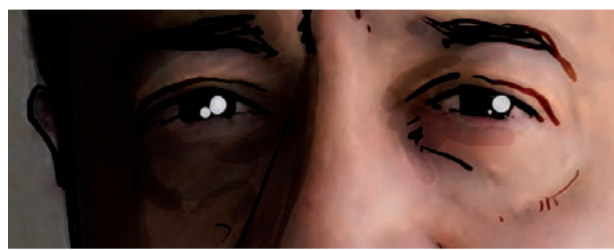
Junio 2008

Depósito Legal PM-1330-98
Nº Franqueo Concertado 33/97
Gremi Forners, nº2
Polígono Son Castelló
07009 - Palma de Mallorca
Tel. 971 43 49 48
www.mutuabaleaar.es



LEY DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

PERFILES: XAVIER SIMONET



PERSONAJES: PABLO PÁRAMO



LEY DE PRESUPUESTOS



NECESIDAD DE REDUCIR EL
ABSENTISMO LABORAL

SERVICIO DE REHABILITACIÓN DE MUTUA BALEAR

En Mutua Balear nos proponemos recuperar la funcionalidad física y psíquica de los trabajadores accidentados para su integración en la vida socio-laboral en las mejores condiciones posibles.

Nuestro objetivo: facilitar la recuperación de los procesos de manera rápida y completa.



MUTUA BALEAR

*medicina experta,
medicina especializada.*

CLÍNICA MUTUA BALEAR
C/ Bisbe Campins, 4
07012 Palma de Mallorca
Tel. 971 21 34 00

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

MUTUA BALEAR

www.mutuabalear.es

900 173 174

Teléfono gratuito. Asistencia Mundial.
24 horas al día, 365 días al año.



COMITÉ EDITORIAL

REDACCIÓN:

Dpto. Comunicación:
Patricia Fonollá
Marta Villarroel
Daniel Durán

CONSULTORES:

Rafael Nicolau
Isabel Salvá
Marta Salvá
Katya Vila

DISEÑO GRÁFICO E ILUSTRACIONES:

Dpto. Comunicación:
Javier Giménez
Daniel Durán

FOTOGRAFÍA:

Dpto. Comunicación

COLABORADORES:

Jaume Sitjar

COORDINACIÓN:

Patricia Fonollá
Isabel Salvá

EDITORIAL

Los cambios en tiempos de crisis suponen un nuevo punto de vista. En el sector en el que nos movemos se han producido muchos y variados que, además, afectan a todos los colectivos. Lo más destacado de los últimos tiempos ha sido que los trabajadores autónomos están dejando de ser invisibles para el Sistema. Paulatinamente se están adoptando medidas de mejora para este colectivo y están presentes tanto en la Ley de Presupuestos como en la de Medidas en Materia de Seguridad Social.

Los cotizantes de baja por accidente laboral también vivirán progresos en sus prestaciones, pues no se verán perjudicados por descuento alguno en el cómputo total del tiempo correspondiente al cobro del necesario y ansiado paro.

Los empresarios, igualmente, han estado presentes en las mejoras publicadas y podrán deducirse hasta un 50% en las cotizaciones, en aquellos casos en los que, por motivos específicos, una trabajadora embarazada tenga que ocupar otro puesto de trabajo que no sea el suyo habitual y lo más importante, verán reducidos los tipos de cotización en un promedio del 4,5%. Y, asimismo, habrá recompensa para las empresas que no tengan accidentes, una iniciativa en pro de la cultura preventiva que beneficiará en gran medida a la concienciación social de los trabajadores. En este proyecto de complicada aplicación, las Mutuas somos actores principales y, como no, también lo son nuestros excedentes. Por este motivo es de vital importancia un sector bien gestionado y a la vez rentable. La prevención es un bien de todos y para todos que influye en la calidad de vida de cada uno de nosotros. La Inspección de Trabajo tiene mucho que decir a este respecto y nos enseña a convivir con una pauta protectora, siempre presente que no debe notarse más que para percibir el bienestar que supone el bien hacer de las empresas que apuestan por una prevención integrada.

ÍNDICE



4

Artículo: Ley de medidas en materia de Seguridad Social

11

Cultura preventiva: Seguridad en hoteles

7

Plus +: Ley de Presupuestos

12

Perfiles: Xavier Simonet, Director de Recursos sanitarios de Mutua Balear

8

Nombres propios: Pablo Páramo, Director territorial Jefe de la Inspección de Trabajo y la SS

13

¿Sabías qué...?

9

Breves

14

Corporativa: Bonus Malus

10

RRHH: Necesidad de reducir el absentismo laboral

15

De interés mutuo

ARTÍCULO

LEY DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Con la entrada en vigor, el pasado 1 de enero de 2008 de la Ley 40/2007 de Medidas en Materia de Seguridad Social se introducen una serie de modificaciones en las más relevantes prestaciones de Seguridad Social. El origen de dicha reforma está en el Acuerdo firmado a mediados del año 2006 entre el Gobierno, empresas y sindicatos.

Destacamos los aspectos más relevantes:

INCAPACIDAD TEMPORAL

La modificación más relevante es, sin duda, la que afecta a dicha prestación en relación al desempleo. Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad

» En caso de que se extinga la relación laboral durante la situación de IT por contingencias profesionales, el trabajador seguirá percibiendo la prestación económica en cuantía igual a la que tenía reconocida.

Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, estableciéndose que, cuando la incapacidad derive de CONTINGENCIA PROFESIONAL, y durante su percepción se extinga el contrato de trabajo, el interesado siga percibiendo la prestación, en cuantía igual a la que tenía reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando

entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato.

Sin embargo, sí se mantiene la anterior redacción para la Incapacidad Temporal derivada de Contingencia Común. Así, si durante ese período, el trabajador viera extinguido su contrato laboral, seguirá percibiendo la prestación por Incapacidad Temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo, descontándosele del período de prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

Otra de las novedades importantes es la que resulta de la modificación del art. 128 de la Ley General de la Seguridad Social en la que se

establece que, a partir de los 12 meses de duración de la Incapacidad Temporal, corresponde al INSS la competencia para determinar si procede el alta médica, la prórroga de la IT hasta un máximo de 6 meses o el inicio del expediente de Invalidez. Igualmente, la Entidad Gestora es la única competente para emitir la baja médica posterior al alta médica transcurridos los 12 meses de duración de IT.

Se establece también el procedimiento en virtud del cual el interesado puede impugnar el alta médica emitida por el INSS en el ejercicio de sus competencias atribuidas en el art. 128 LGSS. Así, el interesado podrá mostrar su disconformidad contra el alta médica en el plazo máximo de 4 días naturales ante la Inspección Médica del Servicio Público de Salud quien, en el plazo de 7 días naturales, deberá contestar confirmando aquella alta o discrepando de la misma. En caso de que la Inspección Médica no estuviera conforme con el alta, el INSS deberá emitir nueva resolución en el plazo de 7 días reafirmando en su decisión o reconsiderando la misma. En cualquier caso, se prorrogan los efectos de la Incapacidad Temporal hasta que no se emita resolución definitiva del alta médica.

Por último, en la Ley de Medidas se sustituye la situación de incapacidad permanente revisable por una demora de calificación por el período preciso hasta un máximo de 24 meses cuando, durante el referido período, se prevea que el estado de salud del beneficiario pueda mejorar, prorrogándose hasta entonces los efectos de la incapacidad temporal.

INCAPACIDAD PERMANENTE

Se flexibilizan los períodos mínimos de cotización exigible para causar derecho a la prestación: un tercio del período para los menores de 31 años y una cuarta parte del tiempo transcurrido entre los 20 años y el hecho causante para los mayores de 31 años, manteniéndose que la quinta parte sea durante los 10 años anteriores al hecho causante.

ARTÍCULO

Se fija un importe mínimo para la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual que no podrá ser inferior al 55% de la base mínima de cotización para los mayores de 18 años.

Se desvincula el complemento de la Gran Invalidez del importe de la Incapacidad Permanente Absoluta, garantizándose que el complemento sea superior al 45% de la pensión percibida sin el complemento.

También se fija un nuevo sistema de cálculo de la base reguladora de la IP derivada de Enfermedad Común orientado a que la misma no sea superior a la pensión teórica de jubilación a la que tendría derecho el beneficiario si continuase trabajando hasta la fecha de jubilación.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y JUBILACIÓN PARCIAL

La novedad más importante es, sin duda, la fijación como período mínimo de cotización para causar derecho a dicha prestación 15 años efectivos, esto es, 5.475 días. Sin embargo, este nuevo cómputo se hará de forma progresiva en un plazo de 5 años, exigiéndose 77 días más cada seis meses desde la entrada en vigor de la norma.

Se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación, hasta los



ARTÍCULO

LEY DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

52 años, para trabajos penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres, o para personas con porcentaje de discapacidad.

Se prevén nuevas medidas para incentivar la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años, reconociéndose un 2% adicional por cada año completo trabajado después de los 65 años o de un 3% en el caso de acreditar 40 años cotizados al cumplir los 65 años.

Respecto a la jubilación parcial se establecen varias modificaciones:

- Aquella sin contrato de relevo requiere: haber cumplido los 65 años, reunir los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y supone una reducción de jornada entre un 25% y un 75%.
- Con contrato de relevo, se exige:
 - ▶ Se fija la edad de acceso en los 61 años, o 60 años si se es mutualista (1/01/1967). Se implantará de forma gradual en los próximos 7 años.
 - ▶ El relevado deberá contar con una antigüedad mínima de 6 años en la empresa (período transitorio: 5 años).
 - ▶ Reducción de la jornada del relevado del 85% al 75%.
 - ▶ El relevado deberá tener un mínimo de 30 años cotizados a la SS (Plazo de implantación: 5 años).
 - ▶ La duración del contrato del relevista será igual o superior al tiempo que reste al sustituido para alcanzar los 65 años.
 - ▶ La base de cotización del relevista deberá ser superior al 65% de la que tenía el relevado.

PENSIÓN DE VIUDEDAD Y ORFANDAD

Se reconoce el derecho a la prestación de viudedad a la pareja de hecho superviviente que acredite 5 años de convivencia o hijos comunes, así como dependencia económica del conviviente sobreviviente en un porcentaje variable en función de si existen o no hijos comunes. Así, los ingresos del beneficiario no pueden superar durante el año anterior al fallecimiento el 50% de

los propios y los del causante. Dicho porcentaje se reduce al 25% en caso de inexistencia de hijos comunes. También cuando los ingresos del sobreviviente sean inferiores al 1,5 del SMI al hecho causante y durante el tiempo de percepción de la pensión. Dicho límite se incrementará en un 0,5 por cada hijo común con derecho a pensión de orfandad. La equiparación de las parejas de hecho a las matrimoniales se extiende al auxilio por defunción y a las indemnizaciones a tanto alzado.

▶▶ **Para causar derecho a la pensión de jubilación se requieren 15 años de cotización efectivos, requisito que se aplicará de forma progresiva en los próximos 5 años.**

comunes. También cuando los ingresos del sobreviviente sean inferiores al 1,5 del SMI al hecho causante y durante el tiempo de percepción de la pensión. Dicho límite se incrementará en un 0,5 por cada hijo común con derecho a pensión de orfandad. La equiparación de las parejas de hecho a las matrimoniales se extiende al auxilio por defunción y a las indemnizaciones a tanto alzado.

Se crea la pensión temporal de viudedad a favor del cónyuge superviviente que no acredite un año de matrimonio o la existencia de hijos comunes.

En caso de divorcio, con concurrencia de beneficiarios, la pensión se reconocerá en función del tiempo convivido con el beneficiario, garantizándose al que conviviera en el momento del fallecimiento el 40% de la pensión.

INCAPACIDAD TEMPORAL: SITUACIÓN A PARTIR DE 12 MESES

Las competencias del INSS tras la reforma de la Ley de Medidas de la SS 40/2007 (art. 128.1) son:

1) Emitir el alta médica

1.1) Procedimiento de impugnación de alta médica:

a) En el plazo de 4 días naturales. El trabajador deberá mostrar su disconformidad ante el Servicio Público de Salud (SPS).

b) En los 7 días naturales siguientes a la impugnación, el SPS deberá contestar:

b1) El SPS no se pronuncia: en el plazo de 11 días naturales siguientes a fecha resolución el alta médica adquiere plenos efectos.

b2) El SPS confirma decisión INSS: en plazo de 11 días naturales siguientes a fecha resolución el alta médica adquiere plenos efectos.

b3) El SPS discrepa de la decisión INSS: la situación de IT se prorroga hasta la fecha de segunda resolución administrativa.

2) Reconocer la prórroga de la situación de IT hasta un máximo de 6 meses.

3) Iniciar el expediente de invalidez.

4) Emitir baja por misma o similar patología después del alta médica posterior a los 12 meses.

ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA LEY 51/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2008.



ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se modifica la Ley General de la Seguridad Social, concretamente los arts. 68, 87, 200 y 201, para regular la responsabilidad de las Mutuas de las prestaciones económicas en materia de incapacidad permanente, muerte y supervivencia derivadas de Enfermedad Profesional, tanto de la capitalización de las prestaciones de tipo periódico, como de las cantidades a tanto alzado devengadas en dichas situaciones, siempre que la enfermedad profesional se haya producido a partir del día 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de la modificación normativa.

Dicha modificación resulta aplicable también a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que tengan cubiertas las contingencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional en una Mutua.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

En primer lugar, se establece para aquellos trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que no hayan optado por la cobertura de las contingencias profesionales la obligación de efectuar una cotización

adicional del 0,1% sobre su base de cotización para la financiación de las prestaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Se prevé también en la referida norma –Disposición Adicional Quinta– que, en aquellos supuestos en que, por razón del riesgo durante el embarazo o lactancia natural, la trabajadora deba ser destinada a un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado, se aplique una reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo.

SISTEMA BONUS-MALUS

Las Mutuas podrán dedicar un 15 por ciento del 80 por ciento del exceso de excedentes a incentivar la adopción de medidas que contribuyan a la reducción de siniestralidad laboral mediante un sistema de “bonus malus”.

TARIFAS PARA LA COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Con efectos de 1 de enero de 2008 se modifica la tabla de cotización contenida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007, manteniéndose la tarifa por actividades económicas y reduciéndose los tipos de cotización en un promedio del 4,05%.

TOPES IT DESEMPLEO

Se actualiza el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), referencia para la aplicación de los topes máximos y mínimos de la prestación de incapacidad temporal, tras extinción de relación laboral, y desempleo.

BASES MÁXIMA DE COTIZACIÓN	3.074,10 €/mes 102,47 €/día
TIPOS DE COTIZACIÓN RGSS	Contingencias Comunes: 28,30% (23,60% a cargo de la empresa – 4,7 % a cargo del trabajador). Contingencias Profesionales: Tarifa de Primas.
COTIZACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS	28,30% (23,60% a cargo de la empresa y 4,70% a cargo del trabajador). Fuerza mayor: 14% (12% a cargo de la empresa y resto a cargo del trabajador).
IPREM DIARIO	20,10

Cualquier inspección genera un respeto y temor entre los ciudadanos, casi siempre basado en el desconocimiento de la actividad desarrollada por los colectivos dedicados a supervisar el cumplimiento de las normas. En este número queremos prestar una especial atención a la Inspección de Trabajo, y en una entrevista a su máximo responsable territorial, Pablo Páramo, nos hemos reafirmado en que el papel de la Inspección es educar a los trabajadores y empresarios y no simplemente sancionarlos.

Son tantos los temas que se le pueden consultar a un especialista y experto en la Inspección que desde Mutua Balear hemos intentado definir los bloques de más actualidad con una sola palabra.

BALEARES

Como en el resto de la península las estadísticas se reducen paulatinamente. Lo más destacado son los índices bajos, tanto de accidentes graves como mortales, contrariamente al despunte que están teniendo los leves. Una situación que desorienta a los expertos que desconocen la causa de este cambio en el tipo de accidentes. Por este motivo Inspección y Consellería están trabajando juntas para investigar los motivos.

INTEGRACIÓN

Esta palabra define el éxito de la prevención en las empresas. La integración es una apuesta clara por la eficacia y la efectividad en materia preventiva. En estos casos se puede afirmar que la empresa grande siempre tiende a mantener una estructura donde la prevención está implícita, mientras que a la mediana le cuesta más esfuerzo y la pequeña empresa, en general, carece de cultura en este sentido. Un reto que tenemos que superar entre todos.

SERVICIOS

Los servicios de prevención juegan un papel muy importante en el organigrama preventivo social. Por ello desde el punto de vista de la ITSS deben ofrecer: calidad, profesionalidad y atención personalizada a las empresas. La evaluación de riesgos tiene que estar bien hecha y lo más importante, tiene que verificarse que lo que se indica en ella se ha llevado a cabo, tarea primordial de este colectivo.

OBJETIVOS

La prioridad en estos momentos se centra en el sector de la construcción que es, en la actualidad, el que tiene mayor siniestralidad. Pero no nos olvidamos, en este 2008, de otros sectores que tenemos previstos, tales como la banca y administración pública.

La Inspección en coherencia con sus criterios va a poner en marcha varias campañas, una enfocada a la integración

en la gestión de la prevención en las empresas, otras para los servicios de prevención, amianto o algo tan importante como la manipulación manual de cargas, causante de múltiples lesiones. En este sentido se plasma una estrategia que abarca múltiples frentes: generales y específicos.

EFFECTIVIDAD

Los organismos sancionadores provocan un efecto rebote en los inspeccionados. Por una parte agilizan la resolución de problemas, pero por otra generan un temor lógico en aquellos que reciben su visita. Pablo Páramo es claro, conciso y respetuoso a este respecto y se reafirma en su convencimiento de que las deficiencias en materia de seguridad y salud laboral obedecen a múltiples factores; económicos, empresariales, dimensionales, etc. En el tema de la prevención existen muchos colectivos implicados y aislar a uno de ellos e imputarle el éxito o el fracaso es un error. Páramo es tajante al afirmar que el impacto solo se puede medir cuando se desarrollan campañas concretas.

Las sanciones son elementos disuasorios. La eficacia se consigue con un buen asesoramiento sumado a una buena prevención y por último, si fuera necesario, con una sanción.

FORMACIÓN

Es la base del éxito para empresas y trabajadores. Sin formación no hay buenos resultados y la misma información enfocada de diferente manera obtiene resultados diversos.

Desde la inspección se pretende apoyar un mayor intercambio formativo entre empresas, sindicatos y trabajadores. De este modo se favorece la divulgación relativa a la seguridad e higiene. También existe una iniciativa de fomentar un mayor intercambio formativo entre administración, empresas y sindicatos.

► Las sanciones son elementos disuasorios. La eficacia se consigue con un buen asesoramiento sumado a una buena prevención y por último, si fuera necesario, con una sanción.

NOMBRES PROPIOS



Pablo Páramo, reciente en el cargo de Director Territorial Jefe de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, es natural de Madrid y viene de la Subdirección General de la Inspección del Ministerio de Trabajo. Amable, directo y con las ideas claras nos ha

CINCO CURIOSIDADES

1. Cuando un trabajador no acata la prevención propuesta por la empresa, el responsable es el empresario que puede llegar a tomar medidas como la del despido, pues al trabajador la inspección jamás le sancionará.
2. Algunos países de Europa tienen más desarrollado el concepto de las enfermedades profesionales, en España queda mucho por andar.
3. El tamaño de la empresa suele influir en la reacción ante la Inspección de Trabajo. Cuanto más grande sea la entidad, mejor acogida; lo asumen como una labor cotidiana, a medida que disminuye el tamaño, el temor aumenta con el consecuente respeto en el recibimiento.
4. España tiene separadas la prevención y la reparación, mientras que en otros países se adoptan otros sistemas de actuación donde se conjugan ambas disciplinas.
5. No existen recetas mágicas en prevención, la implicación de todos los actores, una buena cultura preventiva y un sistema educativo en colegios y universidades favorecería enormemente el resultado de las estadísticas.

hecho una exposición del patio preventivo en nuestra Comunidad. Ante la pregunta del papel de las Mutuas ha respondido que cumplimos una misión importante en el sector sanitario y que somos grandes contribuyentes de la prevención y reparación.

BREVES

CONGRESO NACIONAL DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Los días 21, 22 y 23 de Mayo se ha realizado en Santander el Congreso Nacional de la Sociedad española de Medicina y Seguridad en el Trabajo. Mutua Balear, de la mano del responsable médico especialista en Medicina del Trabajo, José Luis Olivares, lideró la mesa que trataba el tema de los aspectos legales y sanitarios de los trabajadores de contratas y empresas de trabajo temporal. También han estado presentes Carlos Moyano, de la Inspección de Trabajo y el Dr. Sastre, médico del Ajuntament de Calvià.

La sesión se ha llevado a cabo en el Paraninfo del Palacio de la Magdalena y tuvo una gran acogida. Se ha hecho una valoración en profundidad de los problemas de este colectivo y se han recordado las obligaciones y responsabilidades que marca la norma. Uno de los aspectos más interesantes ha sido la propuesta de incluir una gestión sanitaria innovadora y atrevida dentro de la actividad de estos sectores.

Uno de los problemas pendientes de resolver en las relaciones laborales en España es el elevado índice de absentismo laboral injustificado entendido como ausencia del trabajador en su puesto de trabajo bien sea durante unas horas o varios días dentro de su jornada laboral ordinaria y que suele ser imprevisto, que puede ser reprimido disciplinariamente pero que trastoca los planes de la empresa y el clima laboral.

Según la Encuesta de Coyuntura Laboral correspondiente a 2006, se perdieron más de 60 horas de trabajo por trabajador y año, siendo más de 2 horas totalmente injustificadas y unas 50 por enfermedad. En Balears los datos son similares a la media española, la duración media de una baja por enfermedad es de 41 días con una incidencia de 34 trabajadores por cada mil. En España las bajas por enfermedad cuestan 7.312 millones de euros, casi el 7 % del presupuesto total de la S.S. Sin duda un índice de absentismo cercano al 4 % afecta negativamente a la productividad, que en España es muy baja y ante ello deben tomarse medidas.

El Estado debería legislar para controlar mucho mejor los procesos de baja por enfermedad común. Es demasiado común la expresión: “me voy a dar de baja”

► La investigación de los accidentes y la vigilancia de la salud junto con la psicología pueden detectar y prevenir causas que incidan en un absentismo elevado.

cuando es el médico el que debe “dar la baja”. No es normal que un trabajador deba aguardar días para acudir a una cita a su médico de cabecera por encontrarse indispuerto y que le dé el parte médico de baja para justificar la ausencia y para ponerle su tratamiento.

Los trabajadores deberían acudir para justificar su baja LABORAL a un médico especializado, con atención más personal y adecuada, diferenciada del resto de beneficiarios. Este médico especialista lo debería ser en medicina del trabajo sin perjuicio de su remisión posterior e inmediata al especialista para las pruebas o diagnóstico correspondiente. Cuantas veces no está de baja el trabajador semanas y meses a la espera de tal o cual prueba, período de baja improductivo y con un alto coste para la empresa y para la seguridad social.

El empresario, por su parte, también debe tomar medidas para evitar un alto índice de absentismo, como mejorar el clima laboral para mejorar la actitud del empleado. De este modo el trabajador evitará situaciones



artificiales de baja, o ausencias cortas injustificadas. Tiene a su alcance lo dispuesto en el art. 20.4 del E.T.

De forma colectiva, las organizaciones de empresarios y los sindicatos en la negociación colectiva deben procurar introducir fórmulas que penalicen el absentismo, bien mediante complementos salariales por día efectivamente trabajado, no pagando complemento alguno en caso de baja por enfermedad o sólo en casos especiales o bien ligado a bajos índices de absentismo en la empresa y los sindicatos haciendo uso de la información prevista en el art. 64 del E.T. para reducir las causas.

Los Servicios de prevención deben también colaborar en esta tarea de prevención del absentismo, pues de la investigación de los accidentes y la vigilancia de la salud junto con la psicología pueden detectar y prevenir causas que incidan en un absentismo elevado.

Las Mutuas de ATEPSS, al ser en la mayoría de casos las entidades que soportan el pago de la prestación de la seguridad social deberían tener más protagonismo en el seguimiento de estas bajas.

Un control efectivo del absentismo supone ventajas para todos. Para el empresario que ve como aumenta la productividad, para el trabajador que ve aumentar sus ingresos y autoestima y en general se logra un mejor clima laboral, y para el Estado un importante ahorro.

Jaume Sitjar Ramis,
Graduado Social
PENTA ASESORES



CULTURA PREVENTIVA

SEGURIDAD EN HOTELES



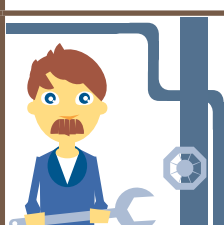

Habituados al turismo en todas las Comunidades del territorio español, Baleares y Canarias son dos de las protagonistas. La primera se encuentra ahora en plena temporada alta, mientras que la segunda permanece siempre a pleno rendimiento debido a que su climatología atrae turistas todo el año.

Los ambientes y condiciones laborales son factores que influyen directamente a la hora de prevenir ries-

gos y lo más óptimo es el rendimiento máximo del trabajador bajo el enfoque de salud. Las condiciones ambientales siempre están relacionadas con el lugar, el puesto y el tipo de trabajo.

A continuación detallamos una lista no exhaustiva de riesgos generales con los que se puede encontrar la plantilla de cualquier hotel. Todos estos riesgos pueden evitarse en un contexto óptimo de cultura preventiva donde la formación y la información sean la pauta principal de todos los trabajadores.

RIESGOS GENERALES EN HOSTELERÍA

RIESGOS	ACCIDENTES	FATIGA FÍSICA	FATIGA MENTAL	HIGIÉNICOS
RECEPCIÓN CONSERJERÍA OFICINAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incendios 2. Golpes contra objetos inmóviles 3. Contactos eléctricos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Postura de pie 2. Riesgos asociados al trabajo con ordenador 3. Riesgos asociados con los turnos rotativos o nocturnos 		
COMEDOR BAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resbalones 2. Caída de objetos en manipulación 3. Quemaduras y cortes 4. Golpes con objetos: muebles, mesas,... 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Postura de pie 2. Desplazamientos 3. Manejo de cargas y pesos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Causados por el ritmo de trabajo 2. Fatiga nerviosa debida al ruido, precipitación... 	
PISOS LIMPIEZA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caída desde superficies elevadas 2. Caída desde escaleras 3. Caídas al mismo nivel, (resbalones) 4. Pisadas sobre objetos 5. Sobreesfuerzos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posturas durante el trabajo 2. Esfuerzos para la realización de las tareas 3. Manejo de cargas y pesos 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Exposición a vapores o humos nocivos 2. Contacto con sustancias químicas: detergentes,...
COCINA ECONOMATO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resbalones 2. Caída de objetos 3. Quemaduras y cortes 4. Sobreesfuerzos 5. Contactos eléctricos 6. Incendios 7. Golpes con objetos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Postura de pie: trastornos venosos y problemas de circulación 2. Manejo de cargas y pesos 3. Estrés térmico, catarros 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debidos al ritmo de trabajo 2. Fatiga nerviosa a causa del ruido, las prisas, etc. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contacto con sustancias químicas
SERVICIOS TÉCNICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caídas de altura 2. Quemaduras 3. Golpes o cortes por herramientas 4. Proyección de fragmentos o partículas 5. Atrapamientos 6. Sobreesfuerzos 7. Contactos eléctricos 8. Incendios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esfuerzos para la realización de las tareas 2. Posturas de trabajo (riesgo de alteraciones osteomusculares) 3. Manejo de cargas y pesos 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Exposición a vapores tóxicos o nocivos 2. Contactos con sustancias químicas
LAVANDERÍA LENERÍA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caídas en suelos resbaladizos por agua o jabón 2. Golpes o cortes por objetos o maquinaria 3. Atrapamientos con máquinas 4. Sobreesfuerzos 5. Estrés térmico 6. Contactos con sustancias químicas 7. Incendios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Debidos a la postura durante el trabajo 2. Manejo de cargas y pesos 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Exposición al ruido 2. Exposición a temperaturas ambientales altas 3. Contactos con sustancias químicas 4. Incendios 5. Exposición a vapores o gases tóxicos

En este caso, los números hablan; Mutua Balear ha gestionado a lo largo del ejercicio 2007 un total de 1.600 ingresos hospitalarios, 1.260 intervenciones quirúrgicas, 36.500 urgencias y 92.000 consultas externas. Estas cifras, a grandes rasgos, son el resultado de la gestión de un equipo que Xavier Simonet, Director de Recursos Sanitarios, está al frente. Todo ello mediante una amplia cobertura asistencial dispensada por un elevado número de centros propios distribuidos entre Baleares, Canarias y península que a su vez está respaldado por una red mas amplia que cuenta con más de 100 centros concertados.

Xavier Simonet tiene, ante todo, las ideas claras, es rotundo en su gestión y siempre se plantea algún objetivo de mejora a corto, medio plazo. Por este motivo en esta entrevista le proponemos que defina el mundo laboral que lidera, su día a día, sus logros y sus objetivos.

DEFINE TU TRABAJO...

El perfil laboral de un responsable sanitario en una Mutua de Accidentes de Trabajo abarca múltiples funciones: asistencial y de admisión, puesta en marcha y supervisión de comités de salud (infecciones, trasplantes o docentes entre otros), farmacia, control biológico, calidad, atención al usuario y un largo etcétera. Sobra decir que para obtener los resultados esperados existe una apuesta firme por el trabajo en equipo llevado a cabo por conjunto de más de 200 personas especialistas en el sector sanitario. Me planteo liderar un servicio basado en la calidad interna para que ello se manifieste con excelencia en la atención prestada al cliente. Cuento con una larga trayectoria en la Mutua que me permite obtener una visión objetiva de las prioridades y concentro mi labor, ante todo, en administrar bien los recursos a fin de que sean eficaces y eficientes.

DEFINE TUS LOGROS...

Hace solo dos años que estoy al mando de este servicio y creo que, entre todos, hemos conseguido muchas cosas, aunque todavía quedan otras por desarrollar. De lo que nos sentimos orgullosos es de haber formado un equipo asistencial estable, lo cual redundará en una mayor eficiencia en los servicios como se demuestra en los tiempos de espera, que ahora hemos logrado una media de nueve minutos. Quiero destacar el proceso de modernización que la Mutua está teniendo en todo lo relativo a

equipamiento médico. Hemos puesto en marcha una resonancia magnética y se han creado varias unidades; como la del dolor, la de neurofisiología o la de otorrinolaringología. Además hemos mejorado las que ya existían.

Podemos afirmar que gestionamos una clínica adaptada a las necesidades de nuestros mutualistas y totalmente enfocada y especializada hacia el accidente de trabajo y sus secuelas.

DEFINE TU TRAYECTORIA...

Desde que me nombraron responsable intento mejorar las condiciones del colectivo sanitario, con formación, protocolización de los procesos y con la implantación de un plan de carrera. Se ha logrado informatizar el historial clínico del paciente mediante un programa de gestión sanitaria denominado ehis elaborado por nosotros con la colaboración de nuestro Departamento de Informática. Las personas

son lo más importante, tanto las que trabajan como las que se asisten en La Mutua, por ello es básico

» **“Me planteo liderar un servicio basado en la calidad interna para que ello se manifieste con excelencia en la atención prestada al cliente”**

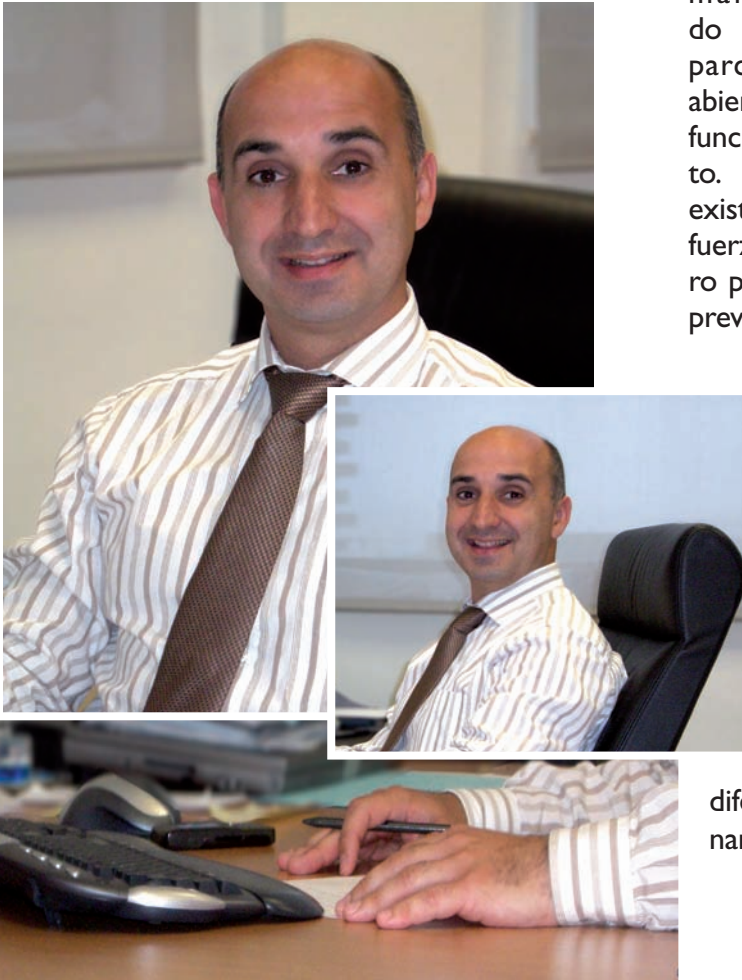
motivar e incentivar. Hemos sido pioneros en Baleares en cuanto a formación dirigida a fisioterapeutas, concretamente realizamos unas jornadas durante estos últimos años, denominadas “cadenas musculares” que resultaron tan interesantes para el desarrollo de la actividad. En este caso vamos un paso por delante y me siento muy orgulloso. Para todo el tema de formación sanitaria hemos creado un comité técnico y docente compuesto por un órgano de facultativos supervisores de la asistencia médica en Mutua Balear y por lo tanto reciclan a los profesionales y mejoran el sistema formativo. Todo ello con la ayuda de nuestra Área de RRHH, claro está.

Hemos reorganizado nuestra red de centros a fin de que cualquier trabajador, se encuentre donde se encuentre, reciba un seguimiento. Un seguimiento objetivo y operativo para todos: Mutua, empresario y trabajador. Partimos de la base de que es básico tener un conocimiento de la incapacidad temporal y en eso estamos. No olvidemos que nuestro eje principal es prevenir y asistir el accidente de trabajo y por supuesto adaptar al trabajador al su puesto laboral.

Insisto en que la atención al paciente es una de nues-

PERFILES

tras prioridades, por no decir la más importante, por este motivo contamos con un Servicio de Atención al Usuario dirigido única y exclusivamente a este colectivo. Recogemos las quejas, reclamaciones y sugerencias. Gracias a este dispositivo logramos una mejora constante.



DEFINETUS METAS...

Sería de mi agrado finalizar las obras de la clínica, llevamos ya más de cuatro años y es muy complicado modernizar instalaciones manteniendo la clínica parcialmente abierta y en funcionamiento. Sin duda existe un esfuerzo claro por parte de trabajadores y pacientes. Tenemos previsto seguir invirtiendo en tecnología radiológica digitalizada. Esto, dentro de la clínica, pero en este ejercicio vamos a ampliar nuestra red de centros propios en Baleares a fin de poder ofrecer una mejor y más amplia cobertura a nuestra población protegida. También creceremos en la península debido al incremento de trabajadores asegurados, y ampliaremos, sobre todo, con personal de control y seguimiento.

► **“Hemos sido pioneros en Baleares en cuanto a la formación dirigida a fisioterapeutas. Vamos un paso por delante y me siento muy orgulloso por ello.”**

DEFÍNETE A TI MISMO...

La visión que se tiene de uno mismo suele diferir de la del resto, así que dejaré que me definan los que me conocen.

*Xavier Simonet,
Director de Recursos
Sanitarios de Mutua Balear*

¿SABÍAS QUÉ...?

BAJA LABORAL DE 15 AÑOS

Un indio que llevaba quince años sin ir a trabajar ha conseguido que los tribunales obliguen a su compañía a mantenerlo en su puesto y pagarle la mitad del salario correspondiente a sus años de absentismo laboral. Para la baja de los primeros 18 días, alegó la enfermedad de su abuela. Pasado este periodo el indio no se presentó al trabajo alegando que no se encontraba bien. Cinco meses más tarde le hicieron un examen médico en el que se demostraba su buen estado de salud. La empresa le amenazó con el despido, pero aún así no acudió al trabajo. Después de varios litigios el tribunal de Calcuta ha dado la razón al trabajador.



La Ley de Presupuestos Generales del estado para 2008 aprobó, en su disposición final octava, la utilización del 15% del 80% de los excedentes por accidente de trabajo de las mutuas a incentivar el fomento de actuaciones extraordinarias de las empresas en prevención y la adopción de medidas y procesos que contribuyan de forma eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral.

Estamos por tanto ante un instrumento cuyo premisa de partida es maximizar la optimización en la gestión de los recursos de las mutuas, mejorando su eficiencia sin comprometer el nivel de prestación y servicio para los trabajadores, con objeto de poder obtener la mayor cuantía posible de excedentes que garanticen a su vez disponer de un importante incentivo para la mejora de la prevención en la empresa.

►► **Su premisa es optimizar los recursos de las mutuas sin comprometer el nivel de prestaciones ni servicios.**

►► **El Bonus Malus creará el “círculo virtuoso de la prevención”. A mayores excedentes de la Mutua mayores incentivos. La reducción de la siniestralidad conllevará mejoras en los excedentes.**

Tal situación nos permitiría entrar en lo que denominaríamos “círculo virtuoso de la prevención”: mayores excedentes de la mutua, ocasionan un mayor incentivo, ello provoca en la empresa una mayor adopción de medidas en prevención

para poder acceder a dicho incentivo, el mayor número de medidas de prevención deberá conllevar una reducción de los accidentes laborales y de la siniestralidad, y ésto a una mejora en los excedentes por accidente de trabajo en las mutuas, volviéndose a iniciar el círculo.

Pero para ello, el primer paso es muy importante. La primera piedra del círculo virtuoso: que la mutua sea eficiente y esté en disposición de producir tal cuantía inicial de excedentes sobre cuotas que genere un incentivo suficiente para desencadenar el proceso. *Mutua Balear lleva tiempo preparándose para este reto, situándose como una de las mutuas mejor gestionadas y, muy probablemente, le corresponda a sus mutualistas la satisfacción de contar con la Mutua más eficiente de todo el sector en el año 2007.*

Una vez puesta la primera piedra, y tras estudiar los primeros borradores sobre la reglamentación que instrumentalizará el Bonus, el interés de la empresa para la obtención de un descuento en sus cotizaciones por accidente de trabajo que podría llegar a un 10% se centrará en dos aspectos para los que tendrá la total colaboración de Mutua Balear: la reducción de la accidentalidad y la adopción de medidas positivas.

En cuanto a la **reducción de la accidentalidad**, se apunta hacia una comparativa del número de accidentes en la empresa con la media de su sector; excluyendo en su cómputo los accidentes de tráfico y los cardiovasculares, y definiendo un tratamiento diferenciado para las empresas de menos de 10 trabajadores al no ser estadísticamente fiables sus datos.

En cuanto a la **adopción de medidas** positivas en prevención por parte de la empresa, éstas deberán ser algunas de entre las seguidamente mencionadas: el grado de cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención; estar certificada en la norma internacional OSHAS 18001; poner en marcha recursos de prevención propios en la empresa sin tener obligación legal a constituirlos; premiar la elección por parte de la empresa de aquellos servicios de prevención ajenos que presenten mayores recursos humanos y materiales para la prestación del servicio; poner en marcha planes de movilidad; invertir en prevención y modificar procesos de trabajo que minoren de forma comprobable los riesgos laborales; el cumplimiento de las obligaciones de notificación y registro de las enfermedades profesionales.



Wälfrid Ivern,
Director Gerente
Mutua Balear

DE INTERÉS MUTUO

OBJETIVO CUMPLIDO

Mutua Balear ha realizado, un año más, diferentes actos en Canarias y Baleares para presentar los resultados obtenidos en el ejercicio 2007. Un ejercicio que se ha cerrado con más de 225 mil trabajadores protegidos, con un crecimiento del 4% respecto al ejercicio anterior. El ámbito de protección de Mutua Balear ha sido tan importante que en algunos meses del año 2007 se ha alcanzado una cobertura de más de un cuarto de millón de trabajadores solo en la Comunidad Autónoma de Baleares.



Wàlfrid Ivern (Director Gerente de Mutua Balear) en el acto celebrado en Ibiza.

En cuanto a los recursos generados por esta actividad, destacar que los ingresos procedentes tanto de las cotizaciones sociales como de las inversiones financieras constituidas, han representado más de 177 millones de euros, con un crecimiento de los recursos gestionados de casi un 17% en relación al año precedente. Dichos recursos han permitido la cobertura de las prestaciones económicas por IT otorgadas por la Mutua y al financiamiento de los medios sanitarios puestos a disposición de los trabajadores accidentados, que han representado cerca de 80 millones de euros, con un incremento del 14% sobre el año 2006.

Mutua Balear consiguió situar en 2007 su ratio de gastos de gestión sobre cuotas en el 6,8%, comparado con el 7,3% registrado en el año anterior, representando el cuarto año consecutivo de mejora de los ratios de gestión administrativa de la Mutua. Por otro lado, la Mutua ha seguido mejorando su relación entre

los gastos y los recursos que gestiona, alcanzando un nivel de eficiencia real del 77%, con una mejora de 7 puntos sobre el 84% conseguido en el año 2006. Todos estos datos, junto con la tradicional solvencia de la entidad que la sitúa, desde hace años, en el primer lugar en cuanto a fondos propios sobre cuotas, nos deben permitir asegurar no tanto el futuro de la Mutua como empresa sino, lo que es más importante, la garantía de la prestación y el servicio a nuestros trabajadores protegidos y a nuestras empresas mutualistas.

SI BUSCAS EMPLEO...

Mutua Balear ha participado en el IV foro de empleo de la UIB (Universitat de les Illes Balears) con una notable acogida, sobre todo, entre el colectivo universitario dedicado a los estudios sanitarios.

Se han entregado diversos folletos informativos entre los todos participantes, con la finalidad de dar a conocer la actividad de la Mutua y de los servicios de que dispone, colaborando activamente en el espíritu del forum. Además, en este encuentro se han desarrollado múltiples actividades (cómo talleres de orientación, mesas redondas, presentaciones, asesoramiento,... – que otorgaban hasta un crédito de libre configuración para los estudios universitarios).

Esta nueva edición del Forum de la UIB ha supuesto otro éxito de asistencia, con un total estimado de 5.000 visitantes, entre ellos algunas autoridades que no se quisieron perder este importante evento. Un año más el Forum de la UIB se convierte en el referente de este tipo de acciones en Baleares.



Margarita Nájera (Consellera de Treball i Formació) y Montserrat Casas Ametller (Rectora de la UIB) en su visita al stand de Mutua Balear.

PARA MUTUA BALEAR CUIDAR TU SALUD ES ALGO MÁS QUE PONERTE UNA TIRITA

¿Te gusta que te mimen?

A nosotros nos encanta mimar a los nuestros.

Para Mutua Balear cuidar tu salud no se trata sólo de ofrecer una asistencia sanitaria inmediata. Entendemos que una gestión integral llena de servicios añadidos es la única manera de ofrecerte la completa seguridad de estar en buenas manos. Para nosotros, calidad no es sólo un concepto. Además de nuestra amplia red de centros asistenciales, dispones de servicios gratuitos como son la prevención con

cargo a cuotas, la rehabilitación y readaptación profesional, el asesoramiento jurídico, publicaciones y material divulgativo, gestiones on line (Infomutu@), descargas de documentación de interés, servicio de botiquines, asistencia telefónica 24 horas al día, 365 días al año...



Algo más.
Ven con nosotros,
queremos mimarte.

CLÍNICA MUTUA BALEAR
C/ Bisbe Campins, 4
07012 Palma de Mallorca
Tel. 971 21 34 00

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

MUTUA BALEAR
Cuidamos tu salud

MUTUA BALEAR
www.mutuabalear.es

900 173 174
Teléfono gratuito. Asistencia Mundial.
24 horas al día, 365 días al año.