



boletín informativo

MUTUA BALEAR

Depósito Legal PM-1330-98
N.º de Franqueo Concertado 33/97

Gremi Forners, nº 2 · Polígono Son Castelló · 07009 PALMA DE MALLORCA · Tel. 971 43 49 48 · www.mutuabaleaer.es

Progresivo endurecimiento
de las consecuencias de las
infracciones laborales.

Más dureza
para las infracciones
laborales.

Real Decreto 1299/2006,
de 10 de noviembre.

Enfermedades
Profesionales.

Análisis del Proyecto de Ley.

Acuerdo sobre
el texto del Estatuto
del Trabajador Autónomo.

37

Diciembre 2006

SUMARIO

3 Novedades legislativas

5 Jurisprudencia

6 Más dureza para las infracciones laborales

7 Acuerdo sobre el texto del Estatuto del Trabajador Autónomo

10 Consultas SS

12 Consulta laboral

13 Hemeroteca

14 Mutua Directo

Nos acercamos al final del 2006, celebraremos las Fiestas Navideñas con nuestros seres más queridos y daremos la bienvenida a un nuevo año que, seguro, traerá novedades y noticias importantes.

Uno de los temas que, evidentemente, en el 2007 comentaremos es de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo. En este número recogemos el Acuerdo que el Gobierno junto con la Unión General de Profesionales y Trabajadores Autónomos y La Federación Nacional de Asociaciones de Autónomos firmaron el pasado 26 de septiembre, y que ha surgido como respuesta de las principales reivindicaciones de este colectivo.

Según los firmantes de este acuerdo, más de tres millones de personas que ejercen actividades económicas por cuenta propia (la inmensa mayoría de ellos sin trabajadores asalariados a su cargo) merecen un impulso adecuado desde las políticas públicas y una regulación sustantiva de su actividad. Y es que, hasta ahora no ha existido nunca, ni en nuestro ordenamiento ni en el derecho comparado, una norma específica dedicada al trabajo autónomo o por cuenta propia.

En estas páginas hemos resumido las principales novedades del RD 1299/2006 de Enfermedades Profesionales publicado el 10 de noviembre. Este listado no había sufrido actualización desde el 12 de mayo de 1978.

En el momento del cierre de la edición de esta revista, este Anteproyecto de Ley recorre los obligados trámites parlamentarios previendo su entrada en vigor para la próxima primavera.

No olvide que en nuestra sección Mutua Directo les informamos de noticias sobre eventos, novedades e información de importancia para nuestros asociados de Mutua Balear.

Esperamos que este boletín sea de su agrado. Y, por supuesto, les deseamos Feliz Navidad y un Buen año 2007.

REDACCIÓN:

Departamento de Comunicación:
Patricia Fonollá

Ayudante de redacción:
Vicenta M^a Vicente

COLABORADORES:

Rafael Nicolau, Isabel Salvá y Tomeu Rosselló.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

FRAUDE FISCAL

Ley 36/2006, de 29 de noviembre, de medidas para la prevención del fraude fiscal.
(BOE 30/11/2006)

MODIFICACIÓN IRPF, IS, RENTA DE NO RESIDENTES Y SOBRE EL PATRIMONIO

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
(BOE 29/11/2006)

REGULACIÓN RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
(BOE 18/11/2006)

CALENDARIO LABORAL

Resolución de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2007.
(BOE 08/11/2006; Correc. Errores 12/12/2006)

REGULACIÓN DE COMUNICACIÓN CONTENIDO DEL CERTIFICADO DE EMPRESA Y OTROS DATOS

Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquella.
(BOE 24/10/2006)

LA SUBCONTRATACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
(BOE 19/10/2006)

La presente Ley aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de la especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización pro-

ductiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Dichas cautelas se dirigen en una triple dirección. En primer lugar, exigiendo el cumplimiento de determinadas condiciones para que las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel de subcontratación respondan a causas objetivas, con el fin de prevenir prácticas que pudieran derivar en riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

En segundo lugar, exigiendo una serie de requisitos de calidad o solvencia a las empresas que vayan a actuar en este sector, y reforzando estas garantías en relación con la acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales de sus recursos humanos, con la acreditación de la organización preventiva de la propia empresa y con la calidad del empleo precisando unas mínimas condiciones de estabilidad en el conjunto de la empresa.

Y, en tercer lugar, introduciendo los adecuados mecanismos de transparencia en las obras de construcción, mediante determinados sistemas documentales y de reforzamiento de los mecanismos de participación de los trabajadores de las distintas empresas que intervienen en la obra.

EVALUACIONES DE IMPACTO AMBIENTAL Y EVALUACIONES AMBIENTALES ESTRATÉGICAS

Ley 11/2006 de 14 de septiembre, de evaluaciones de impacto ambiental y evaluaciones ambientales estratégicas en las Illes Balears.
(BOE 13/10/2006)

CONVENIO PARA EL CONTROL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Resolución de 8 de septiembre de 2006, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el control de la incapacidad temporal.
(BOE 28/09/2006)

ASISTENCIA SANITARIA. CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Resolución de 19 de septiembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se aprueba el diseño de registros y el formato técnico de los ficheros informáticos para la remisión de los datos por los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas a efectos del pago del coste de la asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales.
(BOE 28/09/2006)

CONVENIO PARA LA ATENCIÓN DE INMIGRANTES LLEGADOS A LAS COSTAS DE CANARIAS

Resolución de 13 de septiembre de 2006, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio marco de colaboración entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias para la atención de inmigrantes llegados a las costas de Canarias. (BOE 26/09/2006)

MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 4/2000 SOBRE DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA Y SU INTEGRACIÓN SOCIAL

Real Decreto 1019/2006, de 8 septiembre, por el que se modifica el artículo 13 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre. (BOE 23/09/2006)

MODIFICACIÓN SOBRE PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES

Orden APU/3006/2006, de 25 de septiembre, por la que se modifica la Orden APU/2195/2006, de 26 de junio, sobre procedimiento de concesión de subvenciones para reparar los daños causados por la tormenta tropical Delta en el Archipiélago Canario, los días 28 y 29 de noviembre de 2005. (BOE 03/09/2006)

PRESTACIONES DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. GESTIÓN

Resolución de 3 de agosto de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social. (BOE 18/08/2006)

Mediante esta Resolución se aprueba, para la gestión de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, las siguientes aplicaciones informáticas :

- I. Base de Datos de Prestaciones.
- II. Programa de Gestión de Prestaciones de la Seguridad Social PROGESPRESS-CARPA-ALFA.
- III. Informatización de Reglamentación Internacional de Seguridad Social IRISS.

IV. INCA Pago Directo.

V. Mantenimiento Informático de las Deudas Adquiridas MIDAS.

VI. Asistencia Sanitaria Internacional Automatizada ASIA.

VII. SINTOX: Censo, Prestaciones y Reintegros.

Dichas aplicaciones informáticas, realizadas de acuerdo con los informes técnicos de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, figuran como anexo a dicha resolución.

En los anexos se establecen las resoluciones para cuya adopción se utilizan la aplicaciones en cuestión, así como el órgano competente para adopción de las aplicaciones y el régimen y medios de acceso a las mismas.

BOLETÍN OFICIAL ILLES BALEARS

INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA A DETERMINADAS ZONAS DESFAVORECIDAS EN EL ÁMBITO DE LES ILLES BALEARS

Resolución de la Presidenta del Fondo de Garantía Agraria y Pesquera de las Illes Balears (FOGAIBA) de 22 de septiembre de 2006, por la que se modifica la Resolución de la Presidenta del FOGAIBA de 27 de enero de 2006, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2006 de la indemnización compensatoria a determinadas zonas desfavorecidas en el ámbito de les Illes Balears, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 3482/2000, de 29 de diciembre. (BOIB 28/09/2006)

BOLETÍN OFICIAL COMUNIDAD CANARIA

AUTOLIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS

Resolución de 6 de septiembre de 2006, por la que se establece la fecha de inicio de uso del Modelo 600, de autoliquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, aprobado por Orden de 9 de junio de 2006. (BOC 20/09/2006)

Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sentencia 280/2006 de 9 Octubre 2006, rec. 43/2003, JUBILACIÓN FORZOSA. CONVENIO COLECTIVO.

Requisitos que justifican la aplicación de una cláusula de jubilación forzosa contenida en convenio. Doctrina constitucional. PRINCIPIO DE IGUALDAD. Inexistencia de discriminación por razón de edad, toda vez que la medida ha garantizado una oportunidad de empleo a otro trabajador, y que el trabajador jubilado ha accedido a las prestaciones correspondientes de Seguridad Social. RECURSO DE AMPARO. Requisitos. Falta de invocación previa de una supuesta discriminación por razón de residencia, derivada del distinto trato dado en el convenio a los trabajadores de centros de trabajo de distintas localidades.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Gran Sala, Sentencia de 3 Octubre 2006, proc. C-17/2005, DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. CRITERIO DE ANTIGÜEDAD.

Disparidades retributivas entre trabajadores y trabajadoras derivadas de la aplicación del criterio de antigüedad, dado que las trabajadoras tienen, en conjunto, una antigüedad inferior a la de sus compañeros varones. El empresario no está obligado a justificar que la utilización de ese criterio sea idónea para recompensar la experiencia del trabajador respecto a un puesto de trabajo determinado, a no ser que dicho trabajador facilite datos que hagan nacer dudas fundadas a este respecto. Cuando para fijar la retribución se utilice un sistema de clasificación profesional fundado en la evaluación del trabajo no es necesario acreditar que determinado trabajador haya adquirido la experiencia que le permita desempeñar mejor su trabajo.

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Sala Primera, Sentencia de 7 Septiembre 2006, proc. C-81/2005, INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO. INSOLVENCIA EMPRESARIAL. GARANTÍA DEL FOGASA.

Reclamación frente al Fondo, en caso de insolvencia del empleador, del importe completo de la indemnización por despido convenida en acto de conciliación. PRINCIPIO DE IGUALDAD. Cuando, según la normativa nacional, la institución de garantía se haga cargo del pago de las indemnizaciones legales debidas por la finalización del contrato de trabajo establecidas por una sentencia judicial, las indemnizaciones de la misma naturaleza reconocidas en un acuerdo entre trabajador y empresario celebrado en presencia y con la aprobación judicial deben recibir el mismo trato. DERECHO COMUNITARIO.

El juez nacional debe dejar sin aplicar una norma interna que, vulnerando el principio de igualdad, excluye que la institución de garantía competente se haga cargo del pago de las referidas indemnizaciones.

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 247/2006 de 24 Julio 2006, rec. 6074/2003, TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.

Revocación por el Tribunal Supremo, sin motivación razonable, de la indemnización reconocida en las instancias inferiores a un profesor de religión de un centro de secundaria, víctima de un comportamiento antisindical. LIBERTAD SINDICAL. Conducta contraria a derecho de la Administración educativa en relación con el demandante, representante legal de los trabajadores. La exigencia de alegar adecuadamente las bases de la indemnización reclamada debe entenderse cumplida en el caso. Resulta patente que un trabajador sometido a un trato discriminatorio derivado del ejercicio de funciones sindicales en defensa de sus compañeros, de la intensidad y duración del que ha quedado acreditado, sufre un maltrato o daño psicológico que se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria. Vulneración de ambos derechos fundamentales invocados.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 14 Julio 2006, rec. 196/2005, LIBERTAD SINDICAL.

Derecho al reconocimiento como delegado sindical; no apreciación. Centro de trabajo que no cuenta con el número mínimo de 250 trabajadores establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, aunque el convenio colectivo aplicable reduzca el nivel de plantilla necesario a 150 trabajadores. No cabe aplicar acumuladamente la norma legal y el convenio colectivo escogiendo de cada lo más favorable al interesado.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 11 Julio 2006, rec. 87/2005, VACACIONES ANUALES.

Momento de disfrute. Incapacidad temporal concurrente del trabajador. Inexistencia, en el caso, de derecho adquirido al cambio de fecha. Inaplicación de la doctrina jurisprudencial sobre la compatibilidad entre las vacaciones anuales y el descanso por maternidad, que hace referencia al derecho de la mujer al descanso post-parto y para el cuidado del recién nacido y que, por tanto, no cabe extender al caso de autos.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 5 Julio 2006, rec. 1681/2005, INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

Determinación de la contingencia, común o profesional. LITISPENDENCIA. En relación con otro litigio en el que se declaró que la incapacidad temporal de la que deviene la absoluta cuya contingencia profesional se reclama en el segundo pleito, derivaba de enfermedad común. Inexistencia. Si bien es cierto que entre los supuestos que se comparan existe identidad en cuanto a los litigantes y la causa de pedir, no la hay en cuanto al objeto de la pretensión. La litispendencia requiere la identidad de todos los elementos esenciales de ambos procesos, y no la parcial propia del efecto positivo de la cosa juzgada.

Más dureza para las infracciones laborales

Dos hechos recientes, producidos de forma casi paralela, nos llevan a reflexionar sobre el progresivo endurecimiento de las consecuencias de las infracciones laborales tanto para empresarios como para otros profesionales y empleados responsables del cumplimiento de las medidas de prevención y seguridad en el trabajo.

Hace poco conocíamos la Sentencia dictada por la Audiencia Provincial de Madrid, de fecha veinte de julio de 2006, que condena a penas de prisión a un empresario, dos arquitectos técnicos y un empleado, como responsables del fallecimiento de dos empleados en accidente laboral. Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo anunció, a través del Director General de la Inspección de Trabajo, la preparación de un Decreto que incrementará la cuantía de las sanciones por infracciones laborales cuya entrada en vigor se prevé para principios de 2007.

No olvidemos que España sigue siendo uno de los países de la Unión Europea con un mayor índice de siniestralidad. Por ello, aún no hace un año, se anunció la designación de un Fiscal delegado para toda España especializado en esta materia. En aquel momento se habló incluso de la posibilidad de modificar el Código Penal, a fin de endurecer las penas para las infracciones laborales. Finalmente, dicha modificación no se produjo pero, como adelantamos, la Sentencia a la que se ha hecho referencia puede hacer innecesaria la modificación.

Hasta la fecha, las Sentencias dictadas en esta materia solían establecer penas de prisión de hasta dos años, esto es, sin ingreso en prisión siempre que no existieran antecedentes penales. La Sentencia que comentamos supone un importante endurecimiento de las consecuencias para los responsables que deberán ingresar en prisión al ser condenados a penas de 2 años y 6 meses. Este endurecimiento se ha llevado a cabo a pesar de que no haberse modificado el Código Penal. En una interpretación novedosa, la referida Sentencia condena a los incausados por dos delitos diferentes: el de homicidio y el delito contra la seguridad en el trabajo. Además, extiende la responsabilidad penal a: a) El Presidente de la empresa, por ser el empresario y, por tanto, el responsable último de que se cumplan las medidas de seguridad en el trabajo; b) los

arquitectos técnicos, pues son ellos los que tienen la posibilidad -y el deber- de paralizar la obra en caso de que no se cumplan las medidas de seguridad; y c) a un empleado que tenía la función de coordinador de seguridad de la obra -otros dos empleados son condenados a penas inferiores a dos años-.

Por lo que respecta al endurecimiento de las sanciones administrativas en caso de infracción, anunciado ya por el Gobierno, se ha adelantado que se pretende una actualización de aquellas sí bien, el incremento no será uniforme o lineal; pues se aumentarán en mayor medida las sanciones previstas en normas más antiguas y, en menor cuantía, las de aquellas más recientes, pudiendo, en algunos casos, llegar el incremento al 100%. La finalidad perseguida con el aumento es ejemplificadora, intentando evitar que salga más rentable pagar la multa que cumplir la norma.

Entendemos que lo anterior supone un importante paso cualitativo en el progresivo endurecimiento de las consecuencias de las infracciones laborales. Así, en aquellas actuaciones infractoras más graves, el riesgo del incumplimiento deja de ser puramente económico o indemnizatorio, pudiendo suponer el ingreso en prisión de los responsables, concepto este último que cada vez cuenta con mayor amplitud (empresarios, arquitectos, empleados...).

Finalmente recordemos que, en la misma línea de endurecimiento, y en cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la reciente reforma laboral, se ha anunciado, también, el incremento de la plantilla de profesionales de la Inspección de Trabajo.



Acuerdo sobre el texto del Estatuto del Trabajador Autónomo

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, ha impulsado la redacción de un proyecto de ley que regula el Estatuto del Trabajador Autónomo. Con el referido proyecto se pretende regular uno de los colectivos, integrado por más de tres millones de personas, que representa aproximadamente el 20% de la población activa.

Aprobado ya por el Consejo de Ministros, el documento ha sido remitido al Parlamento con el compromiso del Ministro de Trabajo de que entre en vigor en junio de 2007.

Aunque no todos comparten el contenido del Anteproyecto y probablemente los sindicatos, la CEOE y las propias asociaciones de autónomos intentarán introducir cambios en el trámite parlamentario, en este artículo adelantamos algunos de los aspectos de la nueva normativa.

Pero antes de desgranar los epígrafes más relevantes que contiene el Acuerdo a lo largo de sus 27 artículos, conviene tener en cuenta los antecedentes del mismo y que han dado lugar a la inclusión de una especialidad: el **Trabajador Autónomo Dependiente**.

Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, la economía ha tenido una profunda tecnificación que ha motivado una creciente externalización de las actividades empresariales. Una de sus consecuencias ha sido, sin duda, el incremento de las actividades prestadas por trabajadores autónomos, de modo que, determinadas nuevas formas de trabajo autónomo, comparten elementos característicos del trabajo dependiente. Por ello, el Acuerdo ha considerado necesario la inclusión de una fuente novedosa como es el "Acuerdo de Interés Profesional" que será de aplicación sólo para los trabajadores autónomos dependientes cuyos ingresos provienen en al menos un 75% de un único cliente, lo que implica que su iniciativa empresarial se vea reducida por el condicionamiento que supone esa gran dependencia. La introducción de esta figura no supone, en ningún caso, como bien se encarga de fijar el Acuerdo, que se trate de un híbrido entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena, sino

de una figura singular dada su especificidad.

El Acuerdo se estructura en cinco apartados y, en buena lógica, empieza por definir el ámbito subjetivo que constituye el objeto del mismo: "Se considera como trabajadores autónomos a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena".

El apartado denominado "Régimen profesional" se abre con las fuentes aplicables a las relaciones jurídicas de los trabajadores autónomos con quienes contraten (naturaleza civil o mercantil de las mismas, con exclusión expresa de la laboral) y la manifestación de la necesaria inclusión del "Acuerdo de Interés Profesional" ya citado aplicable a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Seguidamente, se trata el régi-



men profesional del trabajador autónomo destacando la necesidad de incluir derechos y deberes propios, así como la regulación de los aspectos relativos a la forma y duración del contrato entre partes. En materia de riesgos laborales, se considera oportuno disponer reglas aplicables a los supuestos de coordinación tanto horizontal como vertical entre uno o varios trabajadores autónomos y las empresas con las que comparten centro de trabajo. En materia de garantías económicas, se pretende la protección del trabajador autónomo en los supuestos de insolvencia o mora cuando éste ejecute su actividad para un contratista o subcontratista.

A continuación, dentro del mismo apartado, se regula el régimen profesional del Trabajador económicamente dependiente, de forma que, tal y como se ha apuntado anteriormente, éste tenga una configuración jurídica específica distinta del trabajador autónomo con carácter general y del trabajador asalariado. Así se conseguirá dar seguridad jurídica al empresario contratante evitando situaciones irregulares de contratación, contribuyendo a clarificar la situación actual y proteger a los trabajadores autónomos cuyos ingresos dependan fundamentalmente de un cliente. Abundando en esta dirección se

aboga por procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (tales como la mediación y el arbitraje), asignándose, en caso de litigio de los trabajadores económicamente dependientes, la competencia a la jurisdicción de lo social.

En el tercer apartado se destaca que la futura Ley deberá reconocer un catálogo de derechos colectivos específicos, además de establecer las bases para el reconocimiento de la representatividad de las asociaciones de autónomos a fin de que ostenten representación institucional frente a las Administraciones Públicas, gestionen programas públicos u otras funciones que se puedan establecer. También se considera necesario crear el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en el que estarán presentes la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las corporaciones locales.

De entre todos es el apartado cuarto, dedicado a la protección social, el que goza de mayor predicamento por su significado y por su tendencia a la convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social. Algunas de las medidas concretas que se detallan son:



- ✓ Obligación para todos los trabajadores autónomos de tener cubierta la prestación económica por incapacidad temporal por contingencias comunes.
- ✓ Los trabajadores autónomos dependientes y aquellos que desarrollen actividades con mayor riesgo de siniestralidad, tendrán la obligación de concertar la cobertura por incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- ✓ Posibilidad de reconocer reducciones en las bases de cotización o bonificaciones en las cuotas para determinados colectivos.
- ✓ Posibilidad de jubilación anticipada para determinados trabajadores autónomos atendiendo a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida.

El establecimiento de un sistema de protección frente al cese en la actividad basado en los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, distinto al subsidio por desempleo, que consistiría en un fondo nutrido por las aportaciones de los trabajadores autónomos.

Finalmente, el quinto y último apartado se dedica a la regulación del fomento y promoción del trabajo autónomo, asegurándose que por parte del Gobierno se establezcan medidas tales como la formación y readaptación profesionales, la información o asesoramiento técnico, una política fiscal adecuada y programas de ayuda financiera para la reducción de costes en el inicio de la actividad o la promoción de una cultura emprendedora. Todo en ello en aras a potenciar la actividad emprendedora y el autoempleo.

En conclusión, el Acuerdo establece las premisas sobre las que descansará la futura ley que pretende contribuir a aclarar jurídicamente determinadas relaciones jurídicas que se dan en la actualidad a fin de que todas ellas, conjuntamente con la tradicional figura del trabajador autónomo, gocen de una mayor protección social y una mejor atención por parte del Gobierno mediante su potenciación. El redactado definitivo, y el paso del tiempo, darán paso a que se juzgue un Acuerdo que, para algunos, llega con dos décadas de retraso.

ESTATUTO DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- Concepto de trabajador autónomo: aquellas personas físicas que realizan por cuenta propia una actividad económica, den o no ocupación a otros por cuenta ajena.
- Catálogo de derechos y deberes.
- Regulación de las reglas de prevención de riesgos laborales.
- Establecimiento de garantías económicas para el trabajador autónomo.
- Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente
- Posibilidad de acuerdos de interés profesional entre asociaciones de autónomos, o sindicatos y empresas.
- Mediación y arbitraje en la solución de conflictos.
- Reconocimiento de un catálogo de derechos colectivos.
- Creación del Consejo Estatal del Trabajador Autónomo.
- Medidas para la convergencia del Régimen Especial de Autónomos con el Régimen General de la Seguridad Social.
- Jubilación anticipada en trabajos de alto riesgo, tóxicos o penosos.
- Regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad.
- Medidas de fomento de empleo y Formación profesional.

CUESTIONES A DEBATE

- Aplicación de la jurisdicción social a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- Representación en el Consejo Económico y Social.
- Riesgo de fraude: proliferación de "falsos autónomos".
- Mejor tratamiento fiscal por incapacidad temporal.
- Equiparación al Régimen General sin haber cotizado lo mismo.

Una empresa entrega a sus comerciales unas cantidades de dinero en concepto de donaciones promocionales para invitar a comer, comprarles regalos con motivo de su onomástica, invitaciones a espectáculos, etc., con la finalidad de mantener agradecidos a determinados clientes con los que están realizando tratos comerciales. ¿Están excluidas de cotización dichas cantidades?

Las cantidades en dinero entregadas por la empresa a sus trabajadores como donaciones promocionales no se incluyen en la base de cotización, pues se considera que no constituyen propiamente una remuneración de dichos trabajadores, siempre que su finalidad exclusiva sea la obtención de una contratación a favor de la empresa y que dichas cantidades no excedan de la cuantía equivalente a dos veces el importe del IPREM mensual.

Se trata de un medio para la captación o consolidación de clientes de la empresa que, en ningún modo, puede considerarse equiparable a las comisiones que constituyen la retribución o complemento retributivo por la participación del trabajador mediador en el contrato firmado con un cliente.

Normativa: Artículo 23.1.B).d) del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (nuevo párrafo introducido por el artículo primero del Real Decreto 335/2004, de 27 de febrero, modificado por Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre), Consulta Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 9 diciembre 2005.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo, ¿cómo pueden acreditar la situación legal de desempleo?

Se distinguen dos tipos de contratos de trabajadores fijos discontinuos:

- 1) Los trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas (trabajos de temporada), que tienen la consideración de contratos a tiempo parcial indefinido.
- 2) Aquellos otros trabajos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas, es decir, los que son de inicio y duración incierta (trabajos de campaña), que se consideran contratos por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

De estas dos modalidades de contratos de trabajadores fijos-discontinuos, sólo tenían derecho a la prestación por desempleo, encontrándose en situación legal de desempleo en los períodos de inactividad productiva, los segun-



dos, es decir, los trabajos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas.

Pero esta diferencia de trato en orden a la prestación por desempleo ha sido corregida en virtud del Real Decreto-Ley 5/2006, produciéndose la total equiparación a partir del 1 de julio de 2006.

Como trabajo fijo y periódico que se repite en fechas ciertas, se debe considerar el trabajo que dentro de cada ciclo anual se realiza de forma continuada, entre sus fechas de inicio y finalización, en las fechas ciertas pactadas, de forma que la finalización de actividad sólo puede generar una situación legal de desempleo cada año, que debe producirse por finalización de actividad en la fecha pactada, sin que queden protegidas las interrupciones de la actividad dentro del periodo de trabajo pactado, salvo suspensiones de la relación laboral autorizadas por Expediente de Regulación de Empleo. Durante los periodos de inactividad productiva y a efectos de la obtención de la protección por desempleo se requiere la baja en la Seguridad Social.

La situación legal de desempleo se acredita ante el Servicio Público de Empleo Estatal mediante la presentación de la copia del contrato o de cualquier otro documento que acredite el carácter de la relación laboral y comunicación escrita del empresario acreditando las causas justificativas de la inactividad productiva. En el supuesto de suspensión de la actividad por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor se aplica la norma general se aplica lo previsto para los casos de suspensión del contrato por expediente de regulación de empleo.

Normativa: Artículo 208.1.4) Texto Refundido Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en redacción dada por el artículo 15.Uno Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio), artículo 1.5 Real Decreto 625/1985, de 2 de octubre y Circular Servicio Público de Empleo Estatal 29 junio 2006.

Una trabajadora autónoma, titular de un comercio textil, cesa en su actividad por maternidad. Tras disfrutar el periodo de descanso correspondiente, se reincorpora a la actividad, ¿tiene derecho a bonificación de cuotas?

Las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del período de descanso correspondiente, vuelven a realizar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tendrán derecho a percibir una bonificación del 100 por 100 de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en el Régimen Especial Trabajadores Autónomos, independientemente de la base por la que coticen, y durante un período de doce meses.

Dicha bonificación será también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de Trabajo Asociado, que se incluyan en el indicado Régimen Especial.

Normativa: Disposición Adicional sexagésima quinta de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre.

El convenio colectivo se ha publicado en el Boletín Oficial del 20 de mayo, si bien los incrementos salariales se reconocen con carácter retroactivo desde el mes de enero. ¿Cuál es la forma de liquidación de tales atrasos salariales?

El ingreso de las cuotas correspondientes a los salarios abonados con carácter retroactivo (incluidos los salarios de tramitación) en virtud de disposición legal, acta de conciliación, sentencia judicial, convenio colectivo o por cualquier otro título legítimo se efectúa mediante liquidación complementaria por las diferencias de cotización resultantes, a cuyo fin se toman las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan.

La liquidación puede formalizarse en un mismo TC-1 siempre y cuando corresponda al mismo año natural y durante el período de que se trate proceda aplicar iguales tipos de cotización y porcentajes de recargo. Se ha de confeccionar, asimismo, un único modelo TC-2, aunque se componga de páginas con períodos de liquidación distintos (la numeración de las páginas será única y consecutiva en orden ascendente de período de liquidación).

Es necesario que se proceda a la autorización previa de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o de la Administración que corresponda para que el ingreso pueda efectuarse sin recargo en la entidad financiera colaboradora, salvo que las liquidaciones de cuotas se transmitan a través del sistema de remisión electrónica de datos (RED).

Normativa: Disposición Adicional primera de la Orden Ministerial de desarrollo de la norma básica de cotización contenida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, Circular Tesorería General de la Seguridad Social Núm. 3-002, de 23 febrero 2006.

La celebración de un contrato de fomento del empleo con una mujer desempleada inscrita en la oficina de empleo y que se reincorpore al empleo tras cinco años de inactividad laboral, ¿qué incentivos de Seguridad Social origina?

Los empleadores que contraten indefinidamente a tiempo completo a mujeres que se reincorporen al empleo después de cinco años de inactividad laboral, si antes de su retirada del mercado de trabajo han estado de alta en cualquier régimen de Seguridad Social durante un mínimo de tres años, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 100 euros/mes (1.200/año), o, en su caso, su equivalente diario, durante 4 años.

Constituye una novedad este contrato de fomento del empleo por reincorporación de la mujer a la actividad laboral.

Normativa: Artículo 2.1.c) Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio.



Excedencia para el cuidado de un hijo y vacaciones después del permiso por maternidad y de la excedencia

Una trabajadora de una compañía de seguros, se encuentra de baja por maternidad desde el 2 de mayo de 2006.

Con fecha 21 de julio del mismo año, y al amparo de lo establecido en el artículo 46 apartado 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, presenta una solicitud de excedencia para el cuidado de su hijo por un período de dos meses con efectos a partir del 23 de agosto -fecha de finalización de la baja por maternidad y en la que debería reincorporarse al trabajo-.

La trabajadora aún no ha disfrutado las vacaciones (24 días laborales según convenio) y en la misma solicitud expone su intención de hacerlo a la finalización del período de excedencia.

1. ¿Es correcto realizar las vacaciones después de la excedencia?
2. ¿Qué trámite debe realizar la empresa ante la Tesorería de la Seguridad Social tanto antes de cumplirse la excedencia como cuando se reincorpore al trabajo?
3. En definitiva, ¿qué implicaciones conlleva a la empresa esta situación?

A partir de este planteamiento:

1. Igual que en el reingreso por maternidad, al estar vinculada a aquella la excedencia por cuidado de un hijo recién nacido, la trabajadora tendrá derecho a su reingreso, tras el período de excedencia, al disfrute de las

vacaciones. En este sentido se han pronunciado recientes Sentencias, entre otras, la del Tribunal Supremo de fecha 10 de noviembre de 2005.

Ahora bien, las discrepancias que pueden plantearse serían aquellas relativas a la duración del período vacacional al que tendría derecho. Y ello porque, del año natural en la prestación efectiva de trabajo, habría que descontar el período de excedencia durante el que, a pesar de considerarse como situación asimilada al alta a efectos de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, no ha prestado servicios y, en consecuencia, tendría derecho solamente, en el caso planteado, a 20 días laborables de vacaciones. Debe tenerse en cuenta que las vacaciones se generan por tiempo efectivo de trabajo.

2. La empresa únicamente debe cursar, utilizando el impreso correspondiente, la baja de la trabajadora en la Tesorería General de la Seguridad Social por la causa de excedencia por cuidado de hijo, y darla de alta nuevamente cuando se incorpore tras aquel período.
3. Durante los dos meses de excedencia, la relación laboral está en suspenso, no teniendo la empresa obligación alguna de cotizar, si bien, a efectos de antigüedad, se computa el período de excedencia.

Normativa aplicable:

Artículos 38 y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.



TRABAJO REFUERZA SU LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN EL EMPLEO TEMPORAL

La Inspección de Trabajo y las comunidades autónomas han puesto en marcha una nueva campaña de lucha contra el fraude en la contratación temporal de las empresas. La campaña "se ha intensificado" coincidiendo con la reforma laboral que tiene como objetivo principal la reducción del empleo temporal y, en consecuencia, el crecimiento de la estabilidad laboral.

La labor de la Inspección se está centrando en las compañías "que tienen una media de empleo temporal superior a la del sector" en el que trabajan, y los objetivos son definidos por las comisiones territoriales, que forma el Ministerio de Trabajo con cada una de las comunidades autónomas.

En la campaña, la Inspección visita las empresas con un elevado índice de empleo temporal, de acuerdo con los datos de cotización proporcionados por la Tesorería de la Seguridad Social, y de protección del paro facilitados por los Servicios Públicos de Empleo.

En su labor, el inspector "requiere" a la empresa que le demuestre la "justificación" por la que un trabajador lleva tiempo con un contrato temporal. Si ésta no lo demuestra de forma fehaciente, entonces el inspector da un tiempo a la compañía para que corrija la situación del empleado, en función del tamaño de la empresa y de su plantilla.

(Expansión, 06-12-2006)

LOS COSTES LABORALES SUBIRÁN UN 2,5% EN 2007

Los costes laborales unitarios en España crecerán el 2,5% en 2007, lo que supone un incremento de 0,6% respecto a los del año anterior y que supera 'notablemente' a la media de la zona euro y de Estados Unidos, según las previsiones de otoño hechas públicas por del Fondo Monetario Internacional (FMI).

Estas previsiones, facilitadas por el Instituto de Estudios Económicos (IEE), aseguran que España ocupará el segundo lugar de las economías avanzadas, detrás de Italia, donde se incrementarán el 2,7%, mientras que en la zona euro el incremento estimado será del 0,9%.

(Cinco Días, 09-12-2006)

EL SUPREMO PONE DUROS LÍMITES A LA CONTRATACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE ETT

El Tribunal Supremo acaba de poner en cuestión el modelo tradicional de funcionamiento de las empresas de trabajo temporal (ETT) como es la cesión de personal a otras compañías para que éstas puedan combinar las necesidades de la producción con la flexibilidad laboral y la rebaja de costes.

En una reciente sentencia de unificación de doctrina, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, el Tribunal Supremo dice que es "cesión ilegal y contratación fraudulenta" de trabajadores la sucesión de contratos temporales destinada "a atender necesidades permanentes de la empresa". En segundo lugar, el Alto Tribunal dictamina que ante este incumplimiento de la ley no sólo es responsable a todos los efectos la ETT que ha cedido al trabajador, sino también "la empresa usuaria".

De hecho, según Ignacio García Perrote, director del Departamento de laboral del Despacho Uría Menéndez, este punto, es "una de las grandes novedades" que aporta el fallo a la doctrina sobre esta cuestión. La razón es que, hasta ahora, la empresa usuaria no tenía ninguna responsabilidad en estos casos, porque era la ETT la que tenía que hacer frente al incumplimiento de las condiciones laborales.

(Expansión, 01-12-2006)

Proyecto de alianza Mutua

Mutua Balear es una Mutua de marcado carácter regional. Su ámbito de actuación principal está en Baleares donde da cobertura a unos 200.000 trabajadores (un 50% del total de las islas) actuando también en las islas Canarias, donde tiene afiliados unos 50.000 trabajadores.

El único objetivo que persigue con su actuación es el de intentar conseguir dar la mejor atención posible a sus empresas y trabajadores asegurados y todas las personas que trabajan en la Mutua están convencidas de que el modelo de Mutua regional ofrece innumerables ventajas para nuestras empresas y trabajadores afiliados, tales como la especialización en dar servicio a estructuras y sectores económicos determinados, concentración en nuestro ámbito geográfico de las inversiones en centros asistenciales, contacto permanente y a todos los niveles con las empresas y trabajadores que requieren nuestros servicios, etc.

Desde el punto de vista de gestión de los recursos, nuestra filosofía de actuación es absolutamente adecuada pues obtenemos uno de los mejores ratios de eficiencia de todo el sector de Mutuas, incluso superior a Mutuas de mayor dimensión que la nuestra.

No obstante todo lo anterior, también estamos convencidos de que sería muy beneficiosa una alianza con otras Mutuas de un perfil similar al nuestro con objeto de poner en común esfuerzos y financiación encaminados a optimizar el funcionamiento tanto del conjunto de las mutuas asociadas como de todas y cada una de ellas.

Por tal motivo, desde hace algún tiempo se vienen manteniendo contactos con otras Mutuas de un perfil similar al nuestro con el fin de intentar establecer cuales podrían ser las bases para iniciar este proceso en aras a una ampliación y adecuación de los servicios asistenciales, la puesta en marcha de centros asistenciales u hospitalarios de máxima calidad de manera conjunta entre las mutuas, la promoción en común de unidades de atención de altas especialidades médicas, ...

Asimismo, se buscaría con dicho proyecto una mejora de la gestión, entre cuyas posibles actuaciones podrían indicarse el estudio de políticas comunes en materia de formación,

"El objetivo de la Mutua sigue siendo que los trabajadores de las empresas de las islas, y los que tienen centros en otros ámbitos, tengan el mejor servicio posible en cualquier punto de España, verdadero propósito del proyecto."

establecimiento de programas de especialidades médicas de alta tecnología, unificación de medios informáticos poniendo en marcha proyectos que sería imposible desarrollar individualmente por parte de cada mutua, el desarrollo de políticas de compras y contrataciones de servicios en común con el fin de abaratar costes, etc.

También se conseguirían importantes ventajas organizativas que se traducirían en una mejora de los sistemas de control de costes, información, pedidos, recursos humanos y, en general, cualquier aspecto que resulte de encauzar la experiencia de los distintos miembros que compondrían esta alianza de mutuas.

No obstante, para llevar a cabo este proyecto no existe en nuestro ordenamiento una fórmula jurídica que pueda dar cabida a esta alianza. Por ello, se ha elaborado un primer documento base para poder trasladar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nuestras ideas de partida que se han esbozado anteriormente y que podrían tomar forma a través de la creación de un ente similar al de una agrupación de Interés Económico.

Para terminar, deseamos transmitir de forma clara y concisa que Mutua Balear no entrará en ningún tipo de alianza o agrupación que no cumpla los objetivos propuestos o que no respete nuestra propia personalidad. En ningún caso admitiremos que en relación a los problemas que afectan a nuestros mutualistas el centro de decisión se encuentre fuera de Baleares pues el objetivo de la Mutua sigue siendo que los trabajadores de las empresas de las islas, y los que tienen centros en otros ámbitos, tengan el mejor servicio posible en cualquier punto de España, verdadero propósito del proyecto.

Web para trabajadores autónomos

Mutua Balear ha puesto en marcha el portal del trabajador autónomo: www.elautonomo.es a través de este dominio tanto el trabajador por cuenta ajena como los profesionales que los gestionan encontrarán todo tipo de información de interés relacionada con el mundo laboral de este colectivo.

La página está dividida en varios bloques de los que cabe destacar el apartado de novedades legislativas o la

información útil. Otro de los muchos aspectos que se recogen es el de un módulo denominado ret@plus donde los interesados podrán consultar las bases y tipos de cotización para el año 2006, además de los epígrafes.

Nos encantaría recibir todo tipo de sugerencias que nos permitieran mejorar y ampliar los contenidos actuales, así pues los interesados pueden enviárnoslas a:

comunicacion@mutuabalear.es.

Enfermedades profesionales

REAL DECRETO 1299/2006 DE 10 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SE ESTABLECEN CRITERIOS PARA SU NOTIFICACIÓN Y REGISTRO.

Las principales novedades que aporta este Real Decreto, que entra en vigor el próximo 1 de enero de 2007, son:

- ✓ Adecuación de la lista de enfermedades profesionales, vigente desde hace veintiocho años a través de un Real Decreto de 12 de mayo de 1978, a la realidad productiva actual.
- ✓ Modificación del sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales con la finalidad de aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración.

Los principales aspectos de la nueva norma son los siguientes:

- ✓ Contiene, siguiendo una Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 2003, la nueva lista de enfermedades cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente, que figura en el anexo I. En el anexo II aparecen las enfermedades cuyo origen y carácter profesional se sospecha y podrían establecerse en el futuro.
- ✓ Establece también el mecanismo de modificación del cuadro de enfermedades profesionales.

- ✓ La calificación de las enfermedades como profesionales, corresponde a las entidades gestoras (Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina), sin perjuicio de su tramitación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- ✓ La elaboración y tramitación de los partes de enfermedad profesional corresponde a las entidades gestoras y a las mutuas. La empresa deberá facilitar la información que obre en su poder y le sea requerida.
- ✓ Los facultativos del Sistema Nacional de Salud podrán comunicar a las entidades gestoras de la Seguridad Social la existencia de enfermedades que podrían ser calificadas de profesionales.
- ✓ Existirá un nuevo modelo de parte de enfermedad para su transmisión electrónica.
- ✓ Una unidad administrativa en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se encargará de recoger y analizar documentación relativa a enfermedades profesionales.

Para más información visite nuestra página web:

www.mutuabalear.es

**OFICINAS CENTRALES
Y CENTRO ASISTENCIAL
POLÍGONO SON CASTELLÓ**

Gremi Forners, 2
Polígono Son Castelló
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel. 971 43 49 48

**CLÍNICA
MUTUA BALEAR**

Bisbe Campins, 4
07012 PALMA DE MALLORCA
Tel. 971 21 34 00

**OFICINAS
PALMA DE MALLORCA**

La Rambla dels Ducs de Palma de Mallorca, 16 bajos
07003 PALMA DE MALLORCA
Tel. 971 21 34 22

INCA

Avda. Antonio Maura, 115A
07300 INCA
Tel. 971 50 13 65

MANACOR

Baleria, s/n (esq. Ronda Instituto)
07500 MANACOR
Tel. 971 55 57 73

FELANITX

Plaza Arrabal, 6 - 07200 FELANITX
Tel. 971 58 01 62

MENORCA

Carmen, 1 - 07701 MAHÓN
Tel. 971 36 79 17

IBIZA

Murcia, 25 - 07800 IBIZA
Tel. 971 30 02 03

MADRID

Asura, 41 C - 28043 MADRID
Tel. 91 759 95 21

**LAS PALMAS DE
GRAN CANARIA**

Luis Doreste Silva, 64
35004 LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Tel. 928 29 64 65

**SANTA CRUZ
DE TENERIFE**

Elías Ramos 4 - Residencial Anaga, Edif. Sovhispan
38001 SANTA CRUZ DE TENERIFE
Tel. 922 24 54 79

Avda. Marqués de Villanueva del Prado, s/n
Centro La Cúpula, locales 98-99
38400 PUERTO DE LA CRUZ
TEL. 922 38 99 85

LANZAROTE

El Isleño, 13
35500 ARRECIFE DE LANZAROTE
Tel. 928 81 08 69

MUTUA BALEAR