

Boletín Informativo de Ibermutua (2008-2023)

Gracias por su confianza

Línea Integral 24h 900 23 33 33

Ibermutua digital

Número 303



Puntos clave de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

El Gobierno eleva el SMI a 1.080 euros al mes desde enero de 2023



p.1

En portada...

El Gobierno eleva el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a 1.080 euros al mes desde enero de 2023

p. 2 Seguridad y Salud Laboral

Puntos clave de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

p. 3 MEI / Aplicación 2023

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).
¿Cuándo se aplica y cuándo no?

p. 4 Siniestralidad / Datos

Principales datos de siniestralidad laboral a lo largo de todo el año 2022.

p.5 Ibermutua / Empresas / Salud

El director general de Ibermutua, en la jornada 'Empresas del siglo XXI y la salud mental como reto', organizada por Fundación ONCE y CEOE.

p.6 Ibermutua / AMAT / Laboralia

Ibermutua participó en la jornada organizada por AMAT en Laboralia, para analizar la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

p.7 Indicadores y avisos

> Indicadores socioeconómicos actualizados a 20 de febrero de 2023.

> Ya está disponible en nuestra Web el catálogo sobre el Plan de acciones divulgativas para 2023 y el tríptico sobre el Portal divulgativo PRL.

p.9 Documentación complementaria 2023

Documentos y enlaces de apoyo.

El Gobierno eleva el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a 1.080 euros al mes desde enero de 2023

Tras su aprobación en el último Consejo de ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero por el que se eleva la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta los 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas (hasta los 15.120 euros brutos anuales) tras el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

Esta subida se aplica con carácter retroactivo al 1 de enero de 2023.

Con esta nueva cuantía, el salario mínimo aumenta un 8%, lo que supone un incremento del 47% en los últimos cinco años.

En el SMI se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

El Real Decreto también fija el salario mínimo de las personas trabajadoras eventuales y de las temporeras y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, para los que en ningún caso la cuantía del salario podrá ser inferior a 51,15 euros por jornada.

En el caso de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se fija el salario mínimo de las empleadas y empleados del hogar que trabajen por horas, en 8,45 euros, por hora efectivamente trabajada.

De esta manera, España se sitúa en la parte alta del grupo medio de nivel de SMI en la Unión Europea, acorde con su PIB per cápita, y ha evolucionado con un incremento acumulado del SMI del 60,3% entre 2009 y 2022.



Asimismo, las sucesivas subidas del SMI han permitido estrechar la brecha salarial de género que se ha reducido en casi 4 puntos entre 2019 a 2021.

Se culmina el objetivo de que el salario mínimo interprofesional alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Comité Europeo de Derechos Sociales en aplicación de la Carta Social Europea.

El Real Decreto da cumplimiento también al artículo 35 de la Constitución Española que garantiza el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, y se ha dictado al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Real Decreto 99/2023

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-3982>

Puntos clave de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ha firmado en los pasados días un nuevo acuerdo alcanzado en el seno del Diálogo Social, con patronal y sindicatos, para la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, en un acto que ha contado con la presencia de todos los interlocutores sociales y representantes de las Comunidades Autónomas.

En el mismo acto, la ministra anunció además la próxima apertura de una mesa de diálogo social para actualizar el marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos laborales a fin de mejorar la integración de la actividad preventiva de las empresas, la introducción de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos y el reforzamiento de la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales.

La Estrategia que se ha presentado es en definitiva un instrumento de referencia para el desarrollo y mejora de las políticas de prevención de riesgos laborales. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), ha desarrollado la Estrategia teniendo en cuenta el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

Con el propósito de conseguir la mayor eficacia posible en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e intentar anticiparse y gestionar las posibles amenazas y riesgos para la salud de las personas trabajadoras ante el cambiante mundo laboral, la Estrategia ha sido elaborada en torno a seis objetivos:

- > Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- > Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
- > Mejorar la gestión de la seguridad y la salud en las PYMES.
- > Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
- > Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- > Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para afrontar con éxito futuras crisis.

Con respecto a la [prevención de accidentes de trabajo](#), una de las actuaciones que incorpora la Estrategia es profundizar en la investigación de las causas que provocan accidentes mortales



debido a patologías no traumáticas, que representan el 40% de los accidentes letales, con el objetivo de perfilar políticas preventivas eficaces. Se elaborarán guías para informar sobre los estilos de vida, factores biomédicos y estresores laborales que incrementen el riesgo cardiovascular y sus estrategias de prevención.

Entre las novedades destaca la creación de la [Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de Origen Profesional](#), que permitirá avanzar en la mejora de la identificación de enfermedades profesionales recopilando acciones para conocer la situación actual del cáncer de origen profesional en el país.

Ante la [transformación digital](#), ecológica y el cambio demográfico que se está produciendo, se va a revisar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, para incorporar la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y reforzar la protección de las personas trabajadoras frente a riesgos psicosociales.

Asimismo, se va a apoyar a las empresas para identificar y evaluar los riesgos derivados de la digitalización y las nuevas formas de empleo, como por ejemplo vigilar las condiciones de seguridad y salud de las personas que se dedican al reparto o la distribución de todo tipo de mercancías.

Por primera vez la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo dedica una atención especial a la salud mental con planes específicos para la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en actividades con mayor prevalencia de enfermedades mentales, entre otras actuaciones. También [se reconocerá a las empresas que acrediten buenas prácticas en el manejo de la salud emocional y la prevención de las enfermedades mentales](#).

A fin de que las [pequeñas y medianas empresas](#) puedan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se va a [revisar la normativa para facilitar su aplicación](#) y se va a promover la formación y capacitación en prevención de riesgos laborales.

Finalmente, con respecto a la integración de la [perspectiva de género](#) en la gestión preventiva, se va a incorporar esa perspectiva en los procesos de evaluación de riesgos y los estudios sobre las condiciones de seguridad laboral.

Más información

<https://www.mites.gob.es/>



Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

¿Cuándo se aplica y cuándo no?



La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, establecía en su disposición adicional cuarta, un mecanismo de equidad intergeneracional (MEI) que consiste en una cotización adicional para nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, al menos hasta el año 2032. Esta cotización adicional sería de 0,6%, asumiéndola empresa y trabajador.

Con la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para 2023, se establece que a partir del 1 de enero de 2023 se efectuará una cotización de 0,6 puntos porcentuales aplicable a la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación.

Cuando el tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empleador y trabajador, el 0,5 por ciento será a cargo del empleador y el 0,1 por ciento a cargo del trabajador.

Por tanto, en todos los pagos realizados con devengo superior o igual al 1 de enero de 2023 en los que procede aplicar descuento de cuota obrera, la aplicación informática ha incrementado este descuento en un 0,1%.

Cuándo NO es aplicable

El MEI no resulta de aplicación a aquellos colectivos de trabajadores excluidos de cotizar por la contingencia de jubilación, de ahí que se excluyan los siguientes trabajadores y situaciones:

> Trabajadores que se encuentren en las situaciones contempladas en los artículos 152, sobre cotización al Régimen General a partir de la edad de jubilación, ó 153, sobre cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo, durante las que las empresas y trabajadores quedan exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias.

> Trabajadores que solo cotizan por contingencias profesionales, entre los que se encuentran, entre otros, aquellos identificados a través de los siguientes valores del campo TIPO RELACION LABORAL/EXCLUSIÓN COTIZACIÓN: 963, 961, 962, 938, 936, 905.

Cuándo Sí es aplicable

Por el contrario, sí es de aplicación para los siguientes colectivos:

> Jubilados parciales.

> Trabajadores identificados con, entre otros, los siguientes valores del campo TIPO RELACIÓN LABORAL/EXCLUSIÓN COTIZACIÓN: 901, 902, 903, 910, 937.

> Trabajadores con contratos para la formación y aprendizaje y contratos formativos en alternancia, de conformidad con lo establecido en el artículo 44. c) de la Orden PCM/74/2023, que establece que para el mecanismo de equidad intergeneracional, se aplicará el tipo del 0.6 % sobre la base de contingencias comunes, del que el 0.5 % corresponderá al empresario y el 0.1 al trabajador, sobre la base de cotización mínima del Régimen General de la Seguridad Social.

> En las situaciones de incapacidad temporal en régimen de pago directo, resto de prestaciones de corta duración en régimen de pago directo por la correspondiente entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social, o situaciones en las que no existe aportación a cargo del trabajador (situaciones de alta sin percibo de retribución, etc), únicamente procede cotizar por la aportación a cargo de la empresa, es decir, al tipo del 0,5%.

Más información en Noticias RED

<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/db4d52d6-d142-4c53-ad92-fdcc5082699b/BNR+03-2023.pdf?MOD=AJPERES>

Principales datos de siniestralidad laboral a lo largo de todo el año 2022



Se acaba de publicar la Estadística de Accidentes de Trabajo con el avance de datos del periodo comprendido entre enero y diciembre de 2022, cuya información procede de la explotación mensual que efectúa la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral de los partes de accidentes de trabajo notificados a través del sistema Delt@, una vez han sido recepcionados por las autoridades laborales provinciales.

Metodología

En los datos que resumimos a continuación, los índices de incidencia son anuales y están referidos a accidentes al año por cien mil trabajadores, y en la evolución de los accidentes mortales hay que tener en cuenta el incremento del 17,2% que se ha producido en el total de estos, así como el incremento de los mortales en jornada del 283,3% por «Ahogamiento en un líquido», que en este caso está fuertemente influenciado por el naufragio del pesquero gallego acaecido en Terranova.

Tipología

> Entre enero y diciembre de 2022, el número de accidentes de trabajo con baja fue 631.724, mientras que el de accidentes de trabajo sin baja fue 564.701. Comparando las cifras con el mismo periodo del año anterior, los accidentes con baja experimentaron un aumento del 10,4% y los accidentes sin baja un descenso del 0,1%.

> Dentro de los accidentes con baja, se produjeron 552.173 accidentes en jornada de trabajo (comparando estos datos con los del mismo periodo del año anterior, se produjeron 99 accidentes graves más y 104 accidentes mortales más) y 79.551 accidentes in itinere (de los cuales 913 accidentes fueron graves y 147 accidentes fueron mortales. Comparando estos datos con los del mismo periodo del año anterior, se produjeron 43 accidentes graves más y 17 accidentes mortales más).

> En cuanto a la desagregación por sexo, el 69% de los accidentes en jornada con baja afectaron a varones y el 31% afectaron a mujeres. Los accidentes mortales en jornada se distribuyeron en 638 casos en varones y 41 en mujeres.

> Se produjeron también 79.551 accidentes con baja in itinere. El 53% de los accidentes in itinere con baja afectaron a mujeres y el 47% restante afectó a varones. Los accidentes mortales in itinere se distribuyeron en 113 casos en varones y 34 en mujeres.

Asalariados

> El número de accidentes de trabajo con baja en el colectivo de asalariados fue de 596.584, lo que supone un aumento del 10,9% sobre el mismo periodo del año anterior. Del total, 519.376 accidentes se produjeron en jornada y 77.208 accidentes ocurrieron in itinere. La variación en relación al mismo periodo del año anterior se situó en el 11,6% para los accidentes en jornada y en el 6,7% para los accidentes in itinere.

> Por gravedad, de los accidentes en jornada con baja en asalariados, se produjeron 3.116 accidentes graves y 608 accidentes mortales, lo que supone un aumento de 117 accidentes graves y de 100 accidentes mortales, en relación al mismo periodo del año anterior.

Autónomos

> El número de accidentes de trabajo con baja en el colectivo de trabajadores por cuenta propia fue de 35.140 lo que supone un aumento del 1,9% sobre el mismo periodo del año anterior. Del total, 32.797 accidentes se produjeron en jornada y 2.343 accidentes ocurrieron in itinere. La variación en relación al año anterior se situó en el 2,0% para los accidentes en jornada y en el 0,6% para los accidentes in itinere.

> Por gravedad, de los accidentes en jornada con baja en trabajadores por cuenta propia, se produjeron 685 accidentes graves y 71 accidentes mortales, lo que supone un descenso de 18 accidentes graves y un aumento de 4 accidentes mortales, en relación al mismo periodo del año anterior.

Acceso al informe completo

https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat22_12/ATR_12_2022_Resumen.pdf

El director general de Ibermutua, en la jornada ‘Empresas del siglo XXI y la salud mental como reto’, organizada por Fundación ONCE y CEOE



El director general de Ibermutua, Carlos Javier Santos, participó el pasado 22 de febrero en una jornada organizada por Fundación ONCE y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), para abordar el estado de la salud mental en las empresas.

Bajo el título ‘Empresas del siglo XXI y la salud mental como reto’, el objetivo de esta jornada era reflexionar sobre la salud mental desde un enfoque de derechos humanos, analizar el estado actual de la atención a la salud mental en las empresas y la puesta en común de buenas prácticas en esta materia desde distintas perspectivas, en un encuentro que sirvió para poner de manifiesto las alarmantes cifras respecto a la salud mental en la sociedad, cómo se han agravado tras la pandemia y la necesidad urgente de invertir en su cuidado y promoción desde las propias empresas, el sector público y todas las organizaciones sociales.

El director general de Ibermutua, que participó en el panel ‘Salud mental y trabajo: inclusión laboral y organizaciones saludables’, reivindicó en su intervención la necesidad de unos mayores niveles de sensibilización y alarma respecto del problema de la salud mental, alineando los datos existentes en materia de salud mental, según su relevancia en materia de incidencia de las patologías de salud mental y puso sobre la mesa el impacto

en términos económicos en la Unión Europea de este problema, cifrándolo en el 4 % del PIB, incluyendo costes directos e indirectos (asistencia sanitaria, prestaciones económicas, pérdida de productividad).

Asimismo, realizó una comparación entre el número de suicidios y el de las muertes por otras causas como los accidentes de tráfico, las derivadas de accidentes de trabajo o los homicidios (cuatro, dos y catorce veces más respectivamente), y también se refirió a la evolución del consumo de ansiolíticos en nuestro país, así como a la carencia en el número de profesionales de salud mental por habitante en la Unión Europea y España (psicólogos y psiquiatras), “lo que deriva en que el abordamiento desde nuestro sistema de salud se base en la medicación y no en las causas”.

Además, Carlos Javier Santos abogó en su intervención por la formación y preparación de los directivos en gestión emocional, a nivel personal y de sus equipos, así como la importancia de normalizar las cuestiones de salud mental, evitar el estigma y reconocer el componente biológico en las emociones. Y, en este sentido, se remitió a la recién publicada “Estrategia de Salud Mental” para mostrar que las personas tardan entre 8 y 12 años en acudir al sistema sanitario cuando se trata de cuestiones de salud mental, así como la mayor incidencia según determinantes de género, edad u ocupación.

La apertura de la jornada contó con la presencia del director general de Fundación ONCE, José Luis Martínez Donoso, y del director de Empresas y Organizaciones de CEOE, Javier Calderón. En su intervención, Martínez Donoso recalcó que “la salud mental es un derecho humano fundamental que forma parte del derecho de todas las personas a una salud integral” y señaló que “las empresas y las organizaciones son conscientes de la necesidad de cuidar a sus equipos”.

La jornada concluía con la intervención de Alberto Durán, vicepresidente Ejecutivo de Fundación ONCE, y Fátima Báñez, presidenta de Fundación CEOE. En su intervención, Durán abogó por una alianza público-privada para formar e informar para terminar con esta lacra propia de sociedades avanzadas. Por su parte, Báñez afirmó que el mundo empresarial es el gran aliado para la lucha a favor de la salud mental.

Otras noticias de Ibermutua

<https://revista.ibermutua.es/categoria/secciones/ibermutuamur/>

Ibermutua participó en la jornada organizada por AMAT en Laboralia, para analizar la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo



de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) – Castellón, quien desarrolló los objetivos y líneas de acción de la Estrategia; **Antonio Cirujano Martínez**, director Técnico de Prevención de Fremap, que aportó el análisis de la acción preventiva de las mutuas y su evolución histórica; y **José Agustín Rubio Beltrán de Guevara**, director de Prevención de Ibermutua, cuya presentación abordó la relación entre las líneas de acción de la Estrategia y las actividades y objetivos del Plan General de Actividades Preventivas.

En representación de las entidades sindicales, participaron, por UGT, **Marisa Baena Martínez**, y por CCOO, **Jaume Mayor**, quienes hicieron un análisis de las virtudes de la Estrategia para la mejora de las condiciones de seguridad y la salud de los trabajadores y plantearon algunas de las carencias de las que, a su juicio, adolecía el texto aprobado en relación a la figura del Delegado de Prevención Sectorial o el avance en la gestión de la salud mental en el trabajo.

El acto finalizó con la intervención de **Arturo Cerveró Duato**, director de Relaciones Laborales de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), quien aportó la necesidad de recuperar el programa de bonificación en cotizaciones para las empresas que desarrollen una adecuada y eficaz acción preventiva y propuso la puesta en marcha de un plan “renove” de maquinaria y equipos de trabajo.

En la jornada, estuvieron también presentes, apoyando la intervención de José Agustín Rubio, los directores territoriales de Ibermutua en Valencia, **Luis Miguel Torres** y en Alicante, Rafael Patrocinio Rodríguez, así como miembros del equipo de la dirección de Prevención en la Comunidad Valenciana como **Vicente Tatay**, recientemente nombrado jefe del Servicio de Prevención Propio de Ibermutua, **Javier Coderch**, director de Zona de Prevención y **Jesús Martínez**, técnico de Prevención de Ibermutua en Valencia.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027

<https://revista.ibermutua.es/noticias/se-presenta-la-estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027/>



Ibermutua participó el 15 de febrero en la X edición de Laboralia, el certamen de referencia en Prevención, Bienestar y Seguridad Laboral, que se ha celebrado los pasados días 15 y 16 de febrero en la Feria de Valencia y que ha reunido a los profesionales del sector de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Seguridad y Salud en el Trabajo.

En esta edición, Laboralia ha regresado a su formato habitual presencial, combinando una zona expositiva con un completo programa de conferencias y jornadas técnicas, siendo una de ellas la jornada, organizada por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) para analizar la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) y el papel de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en la que ha participado Ibermutua, con una intervención del director de Prevención, José Agustín Rubio Beltrán de Guevara.

En la interesante y oportuna jornada, ya que se dio la circunstancia de que en el mismo día se aprobaba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027), participaron **Fernando Martínez Graullera**, delegado Territorial de AMAT de la Comunidad Valenciana y director Regional en la Comunitat Valenciana de la mutua Fremap, quien presentó el acto y moderó las distintas intervenciones; **José Vicente Ródenas Enrique**, director del Centro territorial

Tabla de valores actualizada a 20 de febrero de 2023

INDICADOR (Variación en porcentaje respecto al mismo periodo del año anterior salvo indicación en contrario)	ÚLTIMO DATO	DATO ANTERIOR	PERIODO DEL ÚLTIMO DATO	FUENTE
PIB	2,7	4,8	Cuarto trimestre 2022	INE
PRECIOS CORRIENTES (MILES DE MILLONES)	345,1	334,4	Cuarto trimestre 2022	INE
DEMANDA NACIONAL	0,6	2,6	Cuarto trimestre 2022	INE
SALDO EXTERIOR	2,0	2,2	Cuarto trimestre 2022	INE
EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL	-0,2	0,0	Diciembre 2022	M.Trabajo
PARO REGISTRADO (MILES DE PERSONAS)	2805,3	2816,1	Enero 2022	M.Trabajo
CONTRATOS REGISTRADOS	-24,8	-29,2	Enero 2022	M.Trabajo
AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	2,4	2,4	Enero 2022	M.Trabajo

Ya está en nuestra Web...

BI

Actividades preventivas 2023

Ya está disponible en nuestra Web el catálogo sobre el Plan de acciones divulgativas 2023 y la información sobre el Portal divulgativo PRL.

Puede acceder a ambos documentos directamente desde aquí:

Plan de acciones divulgativas 2023 (Catálogo)

https://www.ibermutua.es/wp-content/uploads/2023/02/Plan-de-Acciones-Divulgativas-2023_Catalogo.pdf

Portal divulgativo PRL

https://www.ibermutua.es/wp-content/uploads/2023/02/Plan-de-Acciones-Divulgativas-2023_Triptico.pdf



Ibermutua

Boletín Informativo

Publicación quincenal de difusión electrónica de Ibermutua

Edita Ibermutua, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales

C/ Ramírez de Arellano, 27 – 28043 MADRID Tel: 914163100 / Fax: 914165683

 Servicios Integrales de
Atención Sanitaria Laboral

Síguenos en



 900 23 33 33
www.ibermutua.es

Certificaciones y acreditaciones



Garantía de seguridad,
prevención y salubridad

Enlaces y accesos directos recomendados

Le ofrecemos una selección de enlaces de interés relacionados con el ámbito de nuestra actividad:

Administración

Ministerio de Trabajo y Economía Social

<https://www.mites.gob.es/>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

<https://www.inclusion.gob.es/>

Tesorería General de la Seguridad Social

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29408>

Sistema RED de liquidación directa

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/1490>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

<https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de la Seguridad Social

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>

Boletín Oficial del Estado

<https://www.boe.es/>

Boletines autonómicos y provinciales

https://www.boe.es/legislacion/otros_diarios_oficiales.php#boletines_autonomicos

Portal del Dato de la Seguridad Social

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

Ibermutua

Ibermutua

<https://www.ibermutua.es/>

Ibermutua digital

<https://digital.ibermutua.es/>

Revista On Mutua

<https://revista.ibermutua.es/>

Boletín Informativo de Ibermutua

<https://www.ibermutua.es/corporativo/sala-de-prensa/boletines-ibermutuamur/>

Calendario Laboral Ibermutua 2023

- > Nacional
- > Autonómico
- > Personalizable

Descargar aquí

<https://www.ibermutua.es/calendario-laboral-2023/>

Resumen de Normativa Laboral y de Seguridad Social Enero 2023

Ibermutua

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 23n



Resumen de Normativa Laboral y de Seguridad Social

Enero 2023

Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales

Ya disponible en nuestra Web

<https://www.ibermutua.es/recopilacion-normativa-enero-2023/>