

# Boletín técnico

## jurídico de prevención de riesgos laborales

Con la Financiación de:  
AT-0049/2015



Euskadi



número

# 6

Junio  
2016

Edita: UGT-Euskadi

Autores: UGT-Euskadi

Diseño Gráfico: UGT-Euskadi

Impresión: Grafitur S.A.

D.L. BI-779/2015

L.G. BI-779/2015



### Reportaje Erreportaia

Cuestiones básicas  
si estás en situación  
de baja médica

### Siniestralidad Laboral

De enero a mayo  
13.648 accidentes  
laborales en Euskadi

## Novedades Legislativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 1/2016, de 7 de abril, de Atención Integral de Adicciones y Drogodependencias de la Comunidad Autónoma del País Vasco

Su objeto es regular las medidas y acciones a desarrollar en la atención integral en materia de adicciones, tanto de drogodependencias como de adicciones comportamentales, en las áreas de promoción de la salud, prevención, reducción de la oferta, asistencia, inclusión social, formación e investigación y organización institucional.

Reglamento (UE) 2016/425 relativo a los equipos de protección individual.

El presente Reglamento establece los requisitos sobre el diseño y la fabricación de los equipos de protección individual (denominados EPI) que vayan a comercializarse, para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los usuarios y establecer las normas relativas a la libre circulación de los EPI en la Unión Europea.

Real Decreto 108/2016, por el que se establecen los requisitos esenciales de seguridad para la comercialización de los recipientes a presión simples.

Este real decreto establece los requisitos esenciales de seguridad exigibles a los recipientes a presión simples nuevos fabricados por un fabricante establecido en la Unión Europea, o recipientes a presión simples nuevos o de segunda mano, importados de un tercer país.

Real Decreto 144/2016, sobre aparatos y sistemas de protección para su uso en atmósferas potencialmente explosivas.

Real Decreto 187/2016, de 6 de mayo, por el que se regulan las exigencias de seguridad del material eléctrico destinado a ser utilizado en determinados límites de tensión.

Real Decreto 203/2016, de 20 de mayo, por el que se establecen los requisitos esenciales de seguridad para la comercialización de ascensores y componentes de seguridad para ascensores.



**Novedades Legislativas** 2

**Reportaje** 3 - 5

- Cuestiones básicas si el trabajador está en situación de baja médica

**Datos siniestralidad laboral** 6

**Día Internacional de la salud y seguridad en el trabajo** 7



[www.ugteuskadi.org](http://www.ugteuskadi.org)

### Incapacidad Temporal

## Cuestiones básicas si el trabajador está en situación de baja médica

### ¿Qué es la incapacidad temporal?

La incapacidad temporal es el periodo de tiempo en el que el trabajador/a, está impedido para el trabajo (debido a enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo) y recibe asistencia sanitaria del Sistema Nacional de Salud o de la Mutua. Tiene una duración máxima de 1 año, prorrogable por el INSS por otros 6 meses más.

Durante los primeros 365 días se emite baja por Incapacidad Temporal, ya sea por contingencia común o profesional. Transcurrido este periodo el INSS podrá:

- ▶ Reconocer la situación de "prórroga expresa", con una duración máxima de 180 días naturales, si considera que durante ese tiempo el trabajador/a podrá recuperarse de sus dolencias y reincorporarse a su puesto de trabajo.
- ▶ Emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada.

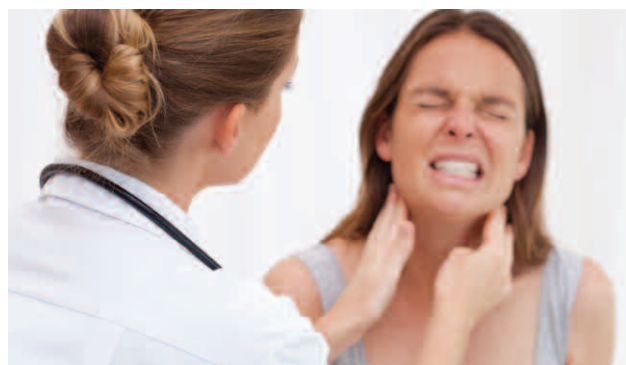
▶ Determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente (IP).

### ¿Qué pasa si agotas el plazo de la IT?

Agotado el plazo de 545 días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), deberá optar por emitir el alta por curación, iniciar un expediente de incapacidad permanente o demorar la calificación de la IP durante seis meses más de manera excepcional.

En los dos últimos supuestos, se suspende la relación laboral con la empresa, sin que subsista la obligación de cotizar hasta que se resuelva el expediente de IP; si se concede la incapacidad total, absoluta o gran invalidez, la relación laboral se extingue definitivamente, de lo contrario, el trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, si así lo indica la resolución de la concesión de la incapacidad, el trabajador/a puede tener una reserva de



puesto de hasta dos años si se considera que en dicho plazo el trabajador/a puede recuperarse.

Llegados a los 545 días (18 meses), la empresa no tiene obligación de cotizar.

### ¿Qué requisitos se exigen para poder cobrar la baja por IT?

- ▶ Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o asimilado al alta.
- ▶ Si la IT deriva de enfermedad común, se debe tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores.
- ▶ Si la IT deriva de accidente, sea o no de trabajo, no es necesario pe-

riodo previo de cotización.

### ¿Cómo se inicia la IT?

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador/a debe acudir a su médico del SPS y éste, emite el parte de baja y posteriormente los de confirmación y alta.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador/a debe acudir a la Mutua, pero si está cerrada o hay riesgo vital para el trabajador/a se puede acudir al hospital más cercano, y una vez atendida la urgencia, dirigirse a la Mutua para dar los detalles del accidente. En estos casos, los partes de alta, baja y confirmación los emitirá la Mutua.

## Partes de confirmación

Duración de la baja	Primer parte de confirmación	Posteriores partes de confirmación
MUY CORTA. < 5 días naturales	En el mismo momento el médico te dará el parte de baja y el parte de alta.	No
CORTA 5 - 30 días naturales	Máximo a los 7 días desde la fecha de baja.	Máximo cada 14 días.
MEDIA 31 - 60 días naturales	Máximo a los 7 días desde la fecha de baja.	Máximo cada 28 días.
LARGA 61 días naturales o más	Máximo a los 14 días desde la fecha de baja.	Máximo cada 35 días.

### ¿Cuándo se considera recaida?

Se considera recaida cuando, tratándose de la misma enfermedad o patología entre dos procesos de IT, no ha transcurrido un periodo superior a 180 días. Si han pasado más de 6 meses, o se trata de lesiones o patologías diferentes, se iniciaría un nuevo proceso de IT.

Al ser una recaida, se trata la nueva baja como si fuera una continuación de la anterior. Es decir, la no percepción del subsidio durante los tres primeros días de la baja y la obligación empresarial de abonarlo desde el cuarto hasta el decimoquinto día sólo se tienen en cuenta una vez.

Tras cada recaida debe calcularse nuevamente la

base reguladora de la prestación, por lo que deberá aplicar la base del mes anterior a la recaida, y no la que tuvo en cuenta en la primera IT.

### ¿Cuanto se cobra estando de baja y quién paga?

► Si la IT es por enfermedad común o accidente no laboral:

- Los 3 primeros días de la baja NO se cobra nada, salvo que el Convenio de aplicación diga lo contrario. Del 4 al 15 se percibe el 60% de la base reguladora (BR), que es la base de cotización del mes anterior a la baja, a cargo de la empresa.

- Del día 16 hasta el 20 el 60% de la BR, a cargo del INSS o de la Mutua, aunque lo abonará la empresa.

- Desde el 21 se percibe el 75% de la BR, a cargo del INSS o de la Mutua, aunque lo abonará la empresa.

- Aunque el abono siempre lo realice la empresa, a partir del decimosexto día el salario corre a cargo del INSS o de la Mutua, si la empresa tiene cubierta con ésta las contingencias comunes. Posteriormente, la empresa podrá recuperar los importes pagados deduciéndoselos de las cotizaciones de la Seguridad Social, a eso se le llama pago delegado, y en general, lo realizará la empresa con la misma perio-

dicidad que los salarios.

► Si la IT es por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- El salario del día de la baja lo asumirá la empresa.

- Desde el día siguiente a la baja, corresponde el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales, a cargo de la Mutua, aunque lo abonará la empresa.

Consulta tu convenio, puede que tengas mejoras respecto a las cuantías indicadas.





## ¿Hasta cuándo se prolonga el pago delegado?

La prestación se abonará mediante pago delegado (la empresa adelanta el pago desde el día 16º de baja) hasta que haya resolución del INSS o hayan pasado 545 días de baja, en la que pasará el trabajador/a a pago directo. Si llega a los 545 días sin Resolución, la empresa tramitará su baja en la Seguridad Social por agotamiento de plazo y el trabajador/a pasará a Pago directo, tras su solicitud a la Mutua o INSS.

## ¿Qué es el pago directo?

Abono del subsidio por IT realizado por el INSS o la Mutua a favor del trabajador/a. Debe ser solicitado por el trabajador/a en el INSS o la Mutua, en los siguientes supuestos:

- Por incumplimiento de la empresa del pago delegado.
- Empresas con menos de 10 trabajadores y más de 6 meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.

- Extinción de la relación laboral estando el trabajador en situación de IT.

- En supuestos de agotamiento de la IT por el transcurso del plazo máximo de 365 días, durante la prolongación de la situación de IT (de 365 a 545 días) o durante la prórroga de los efectos hasta la calificación de incapacidad permanente.

## ¿La empresa qué obligaciones tiene durante la situación de IT?

- Pagar la prestación, a no ser que el contrato finalice, en este caso el trabajador/a deberá solicitar el pago directo.

- Cotizar hasta el día 545 (365 + 180)

- Retención a efectos del IRPF.

- Reservar el puesto de trabajo.

- Remitir al INSS o a la Mutua, los partes médicos de baja, confirmación y alta, en el plazo de 3 días.

## ¿El trabajador/a qué obligaciones tiene en la IT?

- Remitir a la empresa los partes de baja y confirmación en 3 días hábiles y el parte de alta en 24 horas. En pago directo se presentan ante la mutua o INSS.

- Someterse al tratamiento médico.

- No trabajar por cuenta propia o ajena durante la IT ni actuar fraudulentamente durante este periodo.

- Presentarse a los controles médicos de la mutua, el SPS o el INSS.

## ¿Me pueden despedir estando de baja?

Si, salvo que el trabajador/a se encuentre en situación de especial protección como puede ser embarazo o reducción de jornada. La indemnización dependerá de la causa que pueda acreditar la empresa.

## ¿Me pueden despedir por estar de baja?

Según la reforma laboral de 2012, la empresa puede despedir a un trabajador/a que cause baja de forma reiterada si sus faltas de asistencia alcanzan el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses discontinuos en un periodo de 12 meses. A estos efectos no computarán las bajas por accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el

embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad o las enfermedades o accidentes no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

## ¿Puedo viajar estando de baja?

No existe normativa alguna que prohíba desplazarse durante el tiempo que se está de baja. Por tanto mientras el desplazamiento no esté poniendo en riesgo la recuperación, no sería causa ni de alta ni de despido. No obstante, conviene consultarlo el facultativo del SPS o Mutua. Recuerda que debes recoger los partes de confirmación y acudir a los controles médicos de la Mutua y del INSS, ya que no acudir a los mismos si podría implicar la resolución de alta médica por incomparecencia.

## ¿Se puede salir de casa si se está de baja?

Si. La situación de IT no implica la reclusión domiciliaria en todos los casos. Sólo debe permanecer en casa cuando, dada la patología, el paciente precise de reposo domiciliario para su restablecimiento. De hecho, en algunas circunstancias salir de casa puede ser beneficioso para la recuperación.

## La siniestralidad laboral en Euskadi aumenta un 11,7% con respecto al 2015

Entre enero y mayo de 2016 se han registrado 13.648 accidentes laborales con baja en Euskadi, 1.426 accidentes más que en el mismo periodo de 2015. Se ha producido un aumento del 11,7% en los accidentes de trabajo.

En Bizkaia se producen el 52% de los accidentes laborales con baja de Euskadi, seguido de Gipuzkoa con un 30% y de Alava con el 19%.

Analizando las cifras por territorios, en 2016, obser-

vamos cómo en Bizkaia 7.031 trabajadores han sufrido un accidente de trabajo, 27 han sido graves y 10 trabajadores han fallecido en accidente laboral. En ese mismo periodo en Gipuzkoa, se han producido 4.104 siniestros

laborales, de los cuales 26 han sido graves y 1 mortal.

Por último, en Alava se han registrado 2.513 accidentes laborales, de los cuales 14 han sido graves y 1 mortal.

Con respecto al mismo periodo del año 2015, la siniestralidad ha aumentado en los tres territorios históricos. Especialmente preocupante es el aumento de los accidentes mortales en Bizkaia, que se han duplicado respecto al periodo anterior.

Tabla 1. Accidentes con baja en Euskadi hasta mayo de 2016 por territorio

	Araba 2016	Araba 2015	Bizkaia 2016	Bizkaia 2015	Gipuzkoa 2016	Gipuzkoa 2015	CAPV 2016	CAPV 2015
Leve	2.498	2.351	6.994	6.195	4.077	3.597	13.569	12.143
Grave	14	19	27	24	26	27	67	70
Mortal	1	1	10	5	1	3	12	9
Total	2.513	2.371	7.031	6.224	4.104	3.627	13.648	12.222

Tabla 2. Enfermedades Profesionales hasta mayo de 2016

	Con Baja	Sin Baja	Total 2015	Total 2014
Alava	65	95	160	192
Bizkaia	266	340	606	478
Gipuzkoa	187	285	472	461
Total	518	720	1.238	1.131

Accidentes con baja en Euskadi hasta mayo de 2016 por sectores

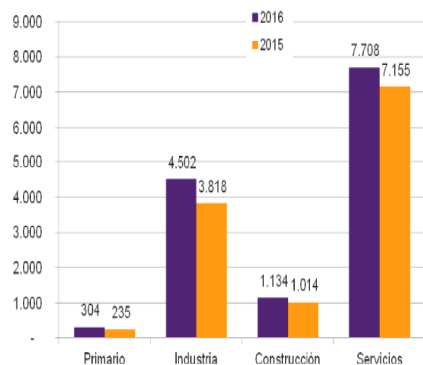
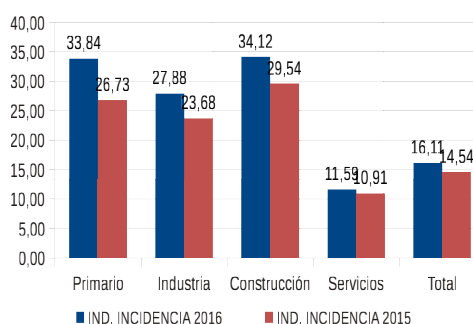


Gráfico de Índices Incidencia Euskadi 2015 - 2016



### Siniestralidad laboral por sectores

Al analizar la siniestralidad registrada en los 5 primeros meses de 2016 podemos observar cómo es el sector Servicios el que registra el 57% de los accidentes laborales con baja (7.708), seguido por el sector Industrial con un 33%, la Construcción con un 8% y el sector Primario con un 2%.

### Accidentes In Itinere

Los accidentes laborales In Itinere con baja suponen el 11% de los accidentes laborales registrados en estos primeros cinco

# 28 de abril

## Día Internacional de la salud y seguridad en el trabajo

meses de 2016, habiéndose producido un pequeño descenso con respecto del mismo periodo del año pasado.

### Indices de Incidencia en Euskadi

El índice de incidencia, representa el número de accidentes con baja que se producen por cada mil trabajadores afiliados a la Seguridad Social en un periodo determinado. La evolución de los índices de incidencia por sectores de actividad, nos muestra un ascenso de la siniestralidad laboral en Euskadi, con respecto al mismo periodo del año anterior.

La probabilidad de que un trabajador sufra un accidente laboral con baja en su trabajo es superior en Construcción, seguido de Agricultura, Pesca y Ganadería, de Industria y Servicios.

### Enfermedades Profesionales

En estos 5 primeros meses de 2016 se han declarado un total de 1.238 Enfermedades Profesionales en Euskadi, 107 más que el año pasado. El 42% han sido EEPP con baja y el 58% restante sin baja.

El sector más afectado por las EEPP es el sector Industrial, seguido de Servicios. El 89% de las EEPP declaradas han sido producidas por agentes físicos.

El jueves 28 de abril de 2016, con motivo de la celebración del día Internacional por la Salud y la Seguridad en el trabajo y en el marco de la convocatoria que cada año hace la Confederación Sindical Internacional, y bajo el lema "La salud en el trabajo depende de leyes firmes, controles rigurosos y sindicatos fuertes", UGT-Euskadi ha celebrado un encuentro de Delegados y Delegadas de Prevención en su sede de Bilbao.

En esta jornada conmemorativa, nuestro principal objetivo es recordar a todas aquellas personas que han sido víctimas de un accidente de trabajo o que han contraído una enfermedad profesional como consecuencia del mismo y a sus familiares y compañeros.

En la jornada, han intervenido Raúl Arza, Secretario General de UGT-Euskadi y Esperanza Morales, Secretaria Salud Laboral, Políticas Sociales y Medio Ambiente de UGT-Euskadi, así como Iñaki Peregrina Bernaola, Técnico en Osalan, Juan Antonio Carnero, Responsable de Inspección de trabajo de Bizkaia y Joaquín Rodríguez González, abogado de MCA UGT-Euskadi.

Para finalizar el encuentro, se han entregado los premios del X Concurso de Fotografía de UGT-Euskadi, convocado por la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Con la celebración del citado concurso, UGT-Euskadi pretende mostrar, a través de la fotografía, los valores de la Prevención de Riesgos Laborales, en cualquiera de sus aspectos, mostrando situaciones de riesgo o buenas prácticas preventivas. Los ganadores, según las modalidades establecidas, son los siguientes:

### Premio a la mejor fotografía artística

**Autor:**  
Jesús M<sup>a</sup> Alonso Martín

**Título de la fotografía:**  
"Tormenta ocular"



### Premio a la mirada crítica de UGT:

**Autor:**  
Manu Suárez Rodríguez

**Título de la fotografía:**  
"La loseta voladora"



En el trabajo,  
tu seguridad  
es lo primero



**CONTACTA CON LA OFICINA  
TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES  
(OTPRL) DE UGT-EUSKADI,  
DONDE TE OFRECEMOS  
ASESORAMIENTO,  
TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS  
A EMPRESAS, FORMACIÓN Y  
APOYO SINDICAL**



**OTPRL**

Teléfonos:

94 425 76 65

945 150 028

94 425 76 83

[saludlaboral@ugteuskadi.org](mailto:saludlaboral@ugteuskadi.org)

**mano a mano  
por tus derechos**