

# Boletín técnico

## jurídico de prevención de riesgos laborales

Con la Financiación de:  
AT-0049/2015



Euskadi



número

# 7

Septiembre  
2016

Edita: UGT-Euskadi

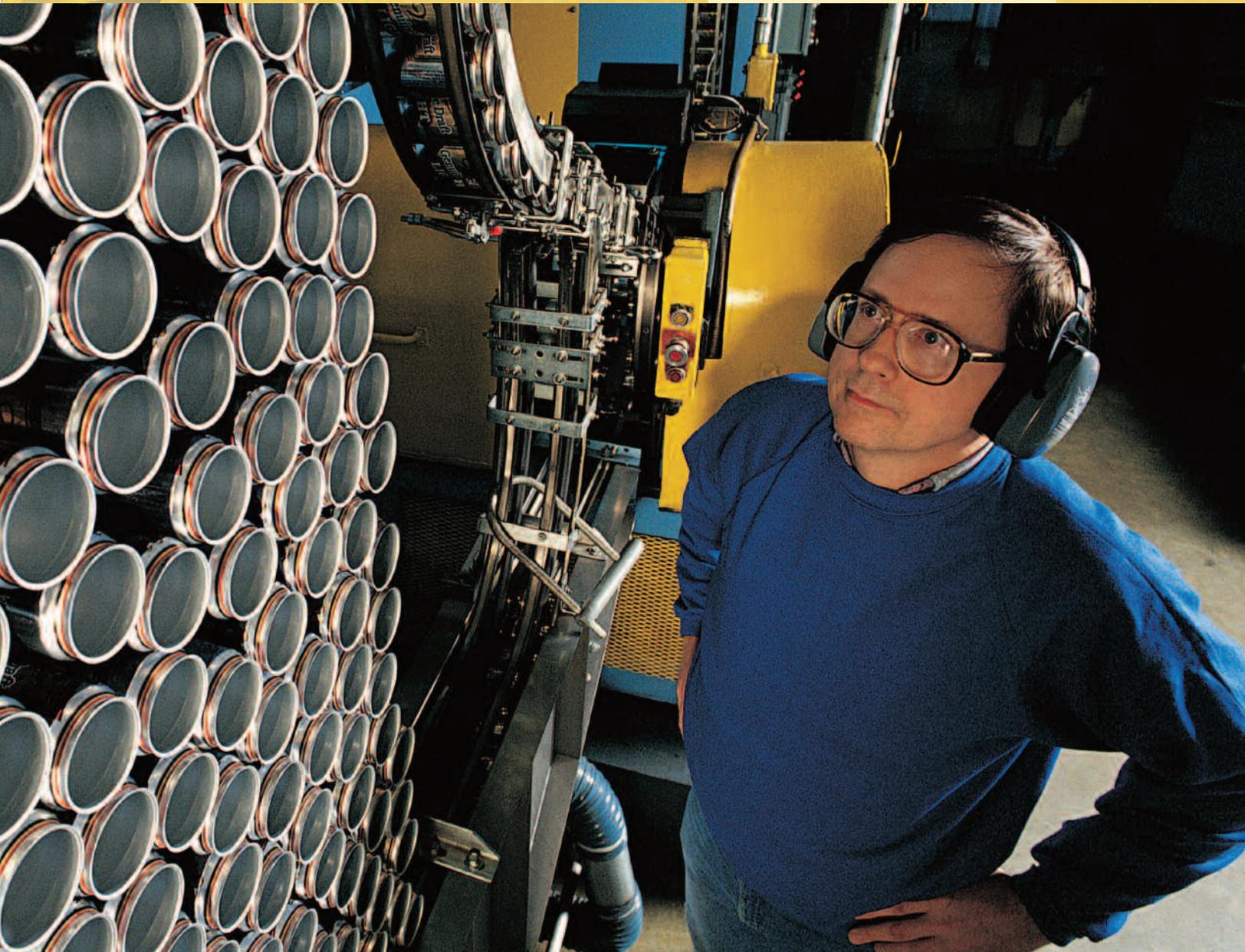
Autores: UGT-Euskadi

Diseño Gráfico: UGT-Euskadi

Impresión: Grafitur S.A.

D.L. BI-779/2015

L.G. BI-779/2015



### Reportaje Erreportaia

La exposición continua  
al ruido en el trabajo  
puede originar hipoacusia

### A Fondo Gure Gaia

Pluriempleo y  
situación de  
Incapacidad Temporal

## Novedades Legislativas en materia de PRL y nuevas publicaciones

Real Decreto (RD) 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

Esta norma concreta los valores límite de exposición y obliga a las empresas a implantar un plan de acción que incluya medidas técnicas y organizativas que impidan que se superen estos valores. También recoge los derechos de los trabajadores en materia preventiva: formación e información, vigilancia de la salud, derecho a ser consultados y a participar en lo relacionado con la prevención y el régimen sancionador por incumplimiento.

RD 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.

Esta modificación, añade un nuevo artículo referido exclusivamente a trabajadores nocturnos que desarrollen trabajos con riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes, estableciendo una jornada de trabajo máxima de 8 horas, en el curso de un periodo de 24 horas, durante el cual realicen un trabajo nocturno. Cabe recordar que el RD 1561/1995 establece duraciones de jornada inferiores para determinadas actividades, como trabajos con exposición a riesgos ambientales, el trabajo en el campo, el de interior de minas, el trabajo de construcción y obras públicas, y el trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación.

Orden ESS/1452/2016, de 10 de junio, en la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y SS. En vigor desde 13/09/2016

Supone la eliminación del Libro de Visitas de la Inspección tanto en formato papel como en formato electrónico y un nuevo modelo de diligencia, en versión bilingüe en las Comunidades autónomas con lengua cooficial. Este libro era el soporte que los inspectores e inspectoras utilizaban para extender sus diligencias, bien cuando se personaban en un centro de trabajo o bien cuando requerían la comparecencia del sujeto inspeccionado en dependencias públicas y en el que se anotaban las actuaciones comprobatorias en materia de PRL.

### Seguridad contra incendios en establecimientos industriales

El Ministerio de Industria, Energía y Turismo tiene disponible en su web un documento con la "Adaptación del Reglamento de Seguridad Contra Incendios en los Establecimientos Industriales" (RD 2267/2004) tras la reciente publicación del Reglamento Delegado 2016/364, que establece las clases posibles de reacción al fuego de los cables eléctricos.

### Condiciones de seguridad de los manipuladores telescópicos

El INSHT, ha elaborado un documento divulgativo sobre las condiciones de seguridad y salud exigibles a las carretillas de alcance variables o manipuladores telescópicos, uno de los equipos de trabajo más utilizados en la construcción. Puedes consultar este documento en la web del INSHT.

En diciembre tendrá lugar, en UGT en Bilbao, una jornada de difusión a cerca de la VIGILANCIA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



**Novedades Legislativas** 2

**Reportaje** 3

- La exposición continua al ruido en el puesto de trabajo puede originar daños a la salud

**A Fondo** 4 - 5

- Pluriempleo y situación de Incapacidad Temporal

**Consultas** 5

- Obligatoriedad del carnet de carretillero
- Periodicidad evaluación de riesgos laborales

**Datos siniestralidad laboral** 6 - 7



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

### Pérdida auditiva o hipoacusia

## La exposición continua al ruido en el puesto de trabajo, puede originar daños a la salud

La exposición continua de los trabajadores y trabajadoras al ruido en el puesto de trabajo, puede originar daños a la salud, entre los que se encuentra la pérdida auditiva o hipoacusia.

La hipoacusia, es la pérdida parcial o total de la capacidad de percepción auditiva de las personas. El nivel de audición o de ruido, se mide en decibelios (dB), y según el grado de dicha pérdida se clasifica en:

► Hipoacusia leve (20-40 dB): dificultad para oír susurros y algunas consonantes.

► Hipoacusia moderada (40-70 dB): Se pierde información en las conversaciones.

► Hipoacusia severa (70-90 dB): no oye conversaciones en volumen normal.

► Hipoacusia profunda o "Sordera" (90-110 dB): no oye la palabra y se percibe solamente la vibración.

Otras consecuencias del ruido son el estrés, la fa-

tiga, pérdida de capacidad de reacción y comunicación que pueden ser causa de accidentes y contribuir a la aparición de problemas circulatorios, digestivos y nerviosos.

La hipoacusia está reconocida en el Cuadro de Enfermedades Profesionales establecido por el RD 1299/2006, de 10 de noviembre.

#### Medidas a tomar para prevenir el riesgo por exposición a ruido:

**1.** Evaluación de riesgo higiénico: con el fin de conocer la magnitud del riesgo y aplicar las medidas de prevención dependiendo de la intensidad de ruido.

**2.** Programa técnico organizativo para reducir la exposición a ruido y actuación para evitar nuevas exposiciones:

- Eliminar el riesgo:
  - Uso de maquinaria y herramienta no ruidosa.
  - Impedir o disminuir el choque entre piezas de la máquina.

- Aislar piezas de la máquina que sean especialmente ruidosas, etc.

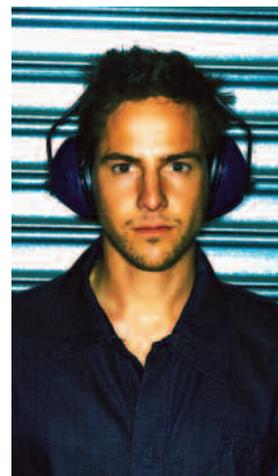
● Aislar el ruido: Barreras acústicas, cerramientos, paneles, aislantes etc.

● Medidas organizativas: La modificación de los métodos de trabajo para disminuir el tiempo de exposición al ruido: rotación entre distintos puesto de trabajo.

**3.** Información y formación a los trabajadores y sus representantes sobre: Naturaleza de los riesgos, medidas tomadas para eliminar o reducir al mínimo los riesgos, uso y mantenimiento correcto de los protectores auditivos, etc.

**4.** Protectores auditivos individuales: Pese a ser el método menos idóneo para prevenir los efectos del ruido es el más utilizado:

- Tapones:
- Cascos:
- Otros equipos de protección individual contra el ruido como cascos integrales antirruído, cascos de comunicación para recibir señales, mensajes, etc.



**5.** Vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Audiometrías.

Los trabajadores y trabajadoras a los que se les diagnostique hipoacusia, pueden reclamar el reconocimiento de esta enfermedad como profesional y solicitar una indemnización por lesiones permanentes no invalidantes, que son lesiones producidas por el trabajo pero que no incapacitan para trabajar.

Esta indemnización oscila entre 1.210€ y 3.580€ dependiendo de si la pérdida de audición afecta a uno o los dos oídos y si afecta o no a frecuencias conversacionales. ■

### Especial referencia al accidente de trabajo

## Pluriempleo y situación de incapacidad temporal

Pluriempleo es la situación del trabajador/a por cuenta ajena que trabaja para 2 o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en el mismo Régimen de la Seguridad Social (por ejemplo, el Régimen General). El trabajador cotiza por los salarios percibidos de cada empleador, pero siempre sujeto al tope máximo de cotización general.

No debe confundirse con pluriactividad, que es la situación del trabajador/a por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en 2 o más Regímenes distintos del Sistema de la SS. En este segundo caso, es compatible tener un contrato por cuenta ajena y estar dado de alta en el Régimen General, y hallarse en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Los empresarios que sepan que esta es la situación en la que se encuentra un trabajador deben comunicarlo a la Dirección provincial de la TGSS en el momento de solicitar el alta del mismo, junto con una declaración de la retribución que va a percibir para que la propia TGSS pueda, de oficio, realizar las actuaciones que procedan a efectos de cotización y de prestaciones. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores/as que se encuentren en situación de pluriempleo, están obligados a comunicar tal situación tanto a la empresa como a la Dirección Provincial de la TGSS.

El art. 1691.a) del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (SS), establece que, "tendrá la consideración de situación

determinante de una IT, la debida a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador/a reciba asistencia sanitaria de la SS y esté impedido para el trabajo". De lo expuesto, se puede extraer que el trabajo es incompatible con una IT. Y como consecuencia a la falta de compatibilidad entre ambas, el art. 1751.b) LGSS añade que, de tenerse derecho a la prestación por IT, ésta "podrá ser denegada, anulada o suspendida, cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena".

¿Que sucede cuando una persona se halla en I.T en los casos de pluriempleo?

¿Puede o no trabajar? En estos casos deberemos distinguir si la baja es por contingencias comunes o por accidente de trabajo.

● Si la baja es por contingencias comunes, (por ejemplo, una gripe), el trabajador que se encuentre en situación de IT, causará en todas las empresas en las que preste servicio, abonándosele en régimen de pago delegado la parte del subsidio que le corresponda de cada una de las empresas en las que trabaje, en función de lo que se haya cotizado.

La baja debe presentarse en todas las empresas.

No obstante, hay que señalar que diversas sentencias de los TSJ han resuelto en determinados y concretos casos la compatibilidad entre trabajar y la posibilidad de generar derecho a una prestación por contingencias comunes (STSJ País Vasco de 28 de octubre de 2003, STSJ Navarra 21-3-2003, a STSJ Asturias 31-10-2002).

● Si se produce un accidente laboral o Enfermedad profesional, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en casos de pluriempleo (y así ya lo declara la Sentencia del T.S, Sala 4 de 22 de julio de 1998 relativa a Pluriempleo y Accidente de Trabajo donde cada Mutua aseguradora ha de satisfacer las prestaciones causadas en función de las respectivas cotizaciones del causante), la consideración de accidente de trabajo se extiende obligatoriamente a todos los empleos del trabajador accidentado (tanto a aquél en que haya sufrido el accidente, como al otro u otros), independientemente del tipo y grado de incapacidad que tenga y también del tipo de contrato y del trabajo concretas que haga



en cada una de las empresas.

Es decir, si al trabajador se le da la IT por contingencias profesionales en una de las empresas automáticamente debe causar baja en todas las demás y permanecer de baja en todas el mismo periodo.

Todas las empresas han de cursar el correspondiente parte de A.T a través del sistema Delt@, en el que, si se trata de la empresa en la que no se ha producido el accidente, harán constar tal circunstancia.

**En este caso, ¿Que Mutua debe hacerse cargo y pagar la prestación?.**

La asistencia médica debe prestarse por la mutua que asegura el riesgo en la empresa donde se ha producido el accidente.

Si el accidente es in itinere, cuando se desplaza de una empresa a la otra, la asistencia médica debe prestarse por la mutua que asegura el riesgo a la empresa a la que se dirige el trabajador.

El subsidio económico por incapacidad temporal será de conformidad con el reparto de bases de cotización, es decir, debe pagarse por cada una de las Mutuas, sobre los salarios cotizados en cada empresa y sin que, en conjunto, el importe pueda rebasar el tope máximo legal.

Tanto la baja como el alta deberá ser simultánea en ambas empresas. ■

## ¿Es obligatorio el carnet de carretillero para usar una carretilla elevadora? ¿Tiene caducidad?

La Ley de prevención de riesgos laborales 31/95 y el RD 1215/97 de Disposiciones Minimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo, establecen la obligación legal de tener la formación correspondiente para el manejo seguro de carretillas elevadoras o cualquier otro tipo de maquinaria.

La ley no exige obtener un carnet de carretillero y por ello no existe un carnet oficial. Lo que si es exigible es haber realizado la formación obligatoria y tener un documento que



lo acredite, emitido por una Entidad de Formación, o un documento interno elaborado por la empresa que impartió esa formación.

Tampoco establece caducidad para esta formación, pero si que los conocimientos adquiridos se

deben actualizar. De acuerdo con la Norma UNE 58451:2014, esta formación se debe de renovar cada 5 años, pero es una norma AENOR, que no es de obligado cumplimiento, a no ser que la empresa quiera obtener el certificado correspondiente.

## ¿Cada cuánto se hace la evaluación de riesgos?

La periodicidad con la que debe hacerse una evaluación de riesgos tiene que ser acordada entre em-



presa y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta el deterioro que sufren por el uso y el transcurso del tiempo, los elementos que integran el proceso productivo.

Independientemente de lo acordado, hay circunstancias que hacen necesario la revisión de la evaluación de riesgos:

- Cuando se cambien las condiciones de trabajo existentes en el momento de realizar la evaluación de riesgos inicial (cambios en maquinaria, instalaciones,

sustancias o productos, lugares de trabajo, etc.).

- La incorporación de un trabajador especialmente sensible (embarazada, persona con discapacidad, etc.)

- Cuando se hayan detectado daños en la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o lesiones en general procedentes del trabajo).

- Cuando se conozcan nuevas informaciones técnicas o cambios normativos que afecten a los

## En Euskadi, de enero a agosto de 2016, se han producido 20.965 accidentes laborales, un 8% más que el año anterior

Entre enero y agosto de 2016 se han registrado 20.965 accidentes laborales con baja en Euskadi, 1.623 accidentes más que en el mismo periodo de 2015, lo que supone un 8% de aumento.

Según los datos estadísticos facilitados por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales -Osalan- en Bizkaia se producen el 5% de los accidentes la-

borales con baja de Euskadi, seguido de Gipuzkoa con un 30% y de Alava con el 19%.

Analizando las cifras por Territorios, observamos cómo en los primeros ocho meses del año en Bizkaia, 10.680 trabajadores han sufrido un accidente de trabajo, 42 han sido graves y 15 trabajadores han fallecido en accidente laboral, lo que

supone un aumento del 10% respecto al año pasado.

En Gipuzkoa, se han producido un total de 6.361 siniestros laborales, de enero a agosto de 2016. De los cuales 41 han sido graves y 2 mortales. Estas cifras implican un aumento del 6,5% respecto al año pasado.

Por último, en Alava se

han registrado 3.924 accidentes laborales, de los cuales 23 han sido graves y 3 mortales, es decir, un aumento del 7% respecto al año pasado.

### Siniestralidad laboral por sectores

Al analizar la siniestralidad registrada en estos ocho primeros meses del año 2016 podemos observar

Tabla I. Accidentes con baja en Euskadi hasta agosto de 2016 por territorio

	Araba 2016	Araba 2015	Bizkaia 2016	Bizkaia 2015	Gipuzkoa 2016	Gipuzkoa 2015	CAPV 2016	CAPV 2015
Leve	3.898	3.631	10.623	9.653	6.318	5.917	20.839	19.201
Grave	23	28	42	46	41	44	106	118
Mortal	3	3	15	9	2	11	20	23
Total	3.924	3.662	10.680	9.708	6.361	5.972	20.965	19.342

Tabla I. Accidentes con baja en Euskadi hasta agosto de 2016 por territorio

	Leves 2016	Leves 2015	Graves 2016	Graves 2015	Mortales 2016	Mortales 2015	Total 2016	Total 2015
Agricultura	455	398	9	2	2	3	466	403
Industria	7.009	6.219	33	36	9	5	7.051	6.260
Construcción	1.757	1.663	13	24	4	3	1.774	1.690
Servicios	11.618	10.921	51	56	5	12	11.674	10.989
Total	20.839	19.201	106	118	20	23	20.965	19.342



cómo es el sector Servicios el que registra más accidentes laborales con baja, en concreto el 56% del total.

El siguiente sector con mayor siniestralidad es el Industrial con un 34%, seguido de la Construcción con un 8% y el sector Primario con un 2%.

En cuanto a los accidentes laborales In Itinere con baja hay que decir que han supuesto el 11% de los accidentes laborales registrados de enero a agosto de 2016.

### Índices 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 ligero aumento de la siniestralidad laboral en

**Tabla 2. Enfermedades Profesionales hasta agosto de 2016**

	Con Baja	Sin Baja	Total 2015	Total 2014
Alava	94	135	229	276
Bizkaia	391	524	915	771
Gipuzkoa	284	431	715	683
Total	769	1.090	1.859	1.730

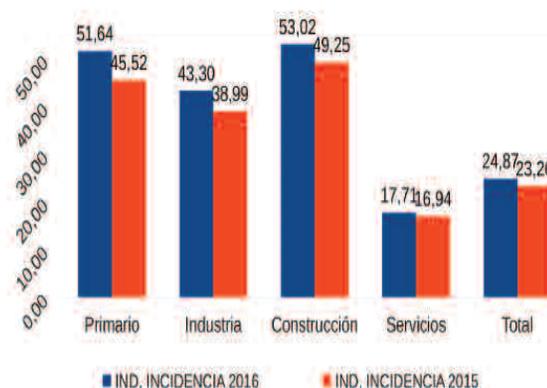
Euskadi, con respecto al mismo periodo del año anterior, en todos los sectores de actividad.

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

### Enfermedades profesionales

Entre enero y agosto de 2016 se han declarado un total de 1.859 Enfermedades Profesionales en Euskadi, un 7% más que el año pasado. El 41% han sido Enfermedades Profe-

**Gráfico comparativo de índices de Incidencia de enero a agosto 2015-2016**



sionales con baja y el 59% restante sin baja.

Bizkaia ha sido el territorio que más Enfermedades Profesionales con baja ha declarado, reconociendo 391 EEP, seguido de Gipuzkoa con 284 y de

Alava con un total de 94 bajas por este motivo.

Las Enfermedades Profesionales sin baja se han reconocido en mayor medida en Bizkaia con 524, seguido de Gipuzkoa con 431 y de Alava con 135.

**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**