

Boletín técnico

jurídico de prevención de riesgos laborales

Edita: UGT-Euskadi
Autores: UGT-Euskadi
Diseño Gráfico: UGT-Euskadi
Impresión: Grafilur S.A.
D.L. BI-779/2015
L.G. BI-779/2015

número

16

octubre
2019



A Fondo Gure Gaia

Coordinación de
actividades
empresariales

Reportaje Erreportaia

Guía de ayuda para
la valoración del riesgo
laboral en el embarazo

Con la Financiación de: AT 2018-0037



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Euskadi

¿Qué debe hacer la empresa cuando una trabajadora comunica su embarazo?

Tras la comunicación, la empresa, en el caso de no haberlo hecho antes, debe valorar los riesgos del puesto de trabajo. En el caso de que la trabajadora ocupe un puesto no exento de

riesgo, se debe adaptar o cambiar de puesto y, si no resulta técnica u objetivamente posible, debe suspenderse el trabajo y puede solicitarse la prestación por riesgo durante el embarazo.

¿Qué es la Prestación por Riesgo durante el embarazo o la lactancia?

Es una prestación económica consistente en el 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, que cubre la pérdida de ingresos de la trabajadora de-

clarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por ocupar un puesto de trabajo cuyos riesgos influyen de forma negativa en su salud, la del feto o lactante, sin posibilidades de adaptación o cambio.

¿Puedo pedir la baja por enfermedad común antes de pedir la baja por riesgo?

La prestación por riesgo en el embarazo se concede como consecuencia directa del trabajo realizado, por lo tanto, si no te

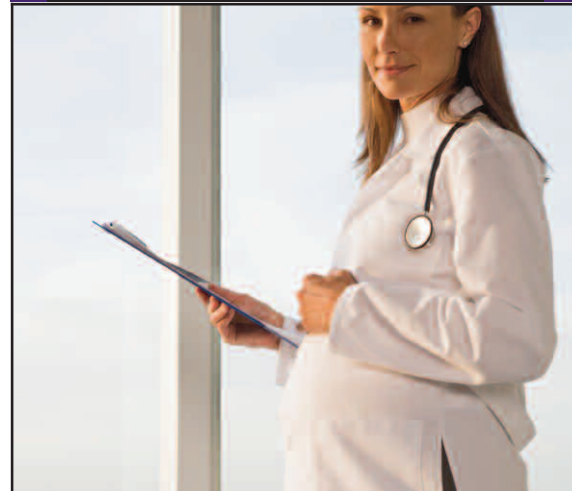
encuentras trabajando, o en periodo de vacaciones, la mutua no iniciará el trámite de la baja por riesgo en el embarazo.

Diferencias entre baja por enfermedad y prestación de riesgo en embarazadas

La I.T. por enfermedad común, está destinada a aquellas situaciones propias del embarazo que suponen un riesgo por sí mismas o sus complicaciones (amenaza de aborto, riesgo de parto prematuro... etc). Por el contrario, la Prestación por Riesgo durante el

embarazo/lactancia corresponde a embarazadas sanas y se debe a la exposición a los riesgos vinculados al puesto de trabajo (manipulación manual de cargas y posturas forzadas, ruido, bipedestación prolongada, utilización de productos químicos...)

Acude al sindicato. En la Secretaria de Salud Laboral te asesoraremos sobre éste y otros temas



Consultas

2

Reportaje

3 y 5

- Nueva guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo
- ¿Quién paga el periodo desde que el INSS da el alta tras 365 días hasta recibir la notificación

A fondo

6 y 7

- Cuándo hay que llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales

Guía SEGO

Nueva guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo

La nueva guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), se elabora a petición del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para que sirva de orientación, tanto a los médicos del INSS como a los del Servicio Público de Salud, a la hora de definir cuáles son las condiciones que afectan a una posible determinación del riesgo durante el embarazo.

La Ley de Prevención indica que si las medidas que hay que tomar no son racionalmente posibles, se traslade a la trabajadora a un puesto exento del riesgo y de no ser esto posible, suspender el contrato de trabajo e iniciar los trámites de obtención de la prestación por riesgo durante

el embarazo. Para ello, la trabajadora debería disponer de información sobre si su puesto de trabajo es o puede ser nocivo para su salud y/o la del feto.

La Guía SEGO hace referencia a los riesgos laborales que pueden perjudicar a la trabajadora embarazada, y hace recomendaciones sobre la semana en que es conveniente llevar a cabo la suspensión de contrato.

Aquí os desglosamos algunos de los riesgos, pero os recomendamos que os acerquéis al sindicato donde podremos asesoraros de forma más amplia y específica. La legislación laboral no específica de manera clara cual es la semana en la que hay que conceder la suspensión del contrato de trabajo debido al riesgo durante el embarazo.

La legislación obliga a

la empresa a adaptar el puesto de trabajo o conceder la baja cuando exista un riesgo en el embarazo. No define la semana, pero recoge un par de anexos en los que se indican actividades que no puede realizar y actividades a evitar.

De manera complementaria, la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) ha elaborado una tabla en la que fija



factores de riesgo y recomendación de semana en la que se debe dar la baja en función de actividades que realice la trabajadora:

1. Ruido (más de 80 decibelios), se debe dar la baja en la se-

mana 20.

2. Frio o calor extremo, (temperaturas inferiores a 0°, o superiores a 33°C) se debe dar la baja desde el inicio del embarazo.

3. Si la trabajadora tiene contacto con al-

gunos agentes químicos tales como; mercurio o derivados, medicamentos antimicrobóticos (citotóxicos), pesticidas, disolventes, monóxido de carbono o cualquier otra sustancia tóxica como antimonio o arsénico, se recomienda dar la

baja desde el inicio del embarazo.

4. Riesgo ergonómico: Los siguientes riesgos ergonómicos pueden influir en el embarazo en función de las condiciones de exposición:

Tabla 1. Manipulación manual de cargas

MANEJO MANUAL DE CARGAS	FRECUENCIA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
> 10 kg	≥ 4 veces/hora	20	22	18	20
	< 4 veces/hora	24	26	22	24
≥4-10 kg	≥ 4 veces/hora	24	28	22	26
	< 4 veces/hora	28	34	26	32
<4 kg		No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 2. Flexión de tronco

FLEXIÓN DEL TRONCO	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
Repetidamente (más 10 veces/h)	20	24	18	22
Intermitente (<10 y >2 veces/h)	28	32	26	30
Intermitente (<2 veces/h)	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 3. Trepar escalas y escaleras manuales

ESCALAS Y POSTES VERTICALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	34	32
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	20	18
	Menos de 4	26	24
> 8 veces / jornada	Más de 4	18	16
	Menos de 4	20	18

ESCALERAS MANUALES			
Frecuencia (nº veces/jornada)	Nº Peldaños	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple
< 4 veces / jornada	Más de 4	34	32
	Menos de 4	No existe riesgo	No existe riesgo
4 a 8 veces / jornada	Más de 4	28	26
	Menos de 4	34	32
> 8 veces / jornada	Más de 4	26	24
	Menos de 4	28	26

Tabla 4. Bipedestación

BIPEDESTACION ININTERRUMPIDA ESTÁTICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
≥ 4 horas por jornada (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	22	24	20	22
≥ 3 horas por jornada	24	26	22	24
≥ 2 horas por jornada	28	30	26	28

Tabla 4. Bipedestación

BIPEDESTACION DINÁMICA	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales	Jornadas de 40 horas/semanales	Jornadas de 20 horas/semanales
≥ 50% (mitad) de la jornada. (Sólo en jornada intensiva y acreditada por el Servicio de Prevención)	30	34	28	32
≥ 33% (una tercera parte) de la jornada	34	No existe riesgo	32	No existe riesgo
≥ 25% (una cuarta parte) de la jornada	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 5. Sedestación

SEDESTACIÓN	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.	Jornada de 40 horas/sem.	Jornada de 20 horas/sem.
Sedestación prolongada, mayor del 50% de la jornada, sin posibilidad de cambios de postura	33	37	31	33
Sedestación prolongada sin posibilidad de cambios de postura durante más de 2 horas ininterrumpidas	37	No existe riesgo	36	No existe riesgo
Sedestación con posibilidad de cambios de postura	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo	No existe riesgo

Tabla 6. Actividad deportiva

ACTIVIDAD DEPORTIVA	O DE ACTIVIDAD	Semana de inicio del Riesgo Embarazo Único		Semana de inicio del Riesgo Embarazo Múltiple	
		Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales	Jornada de 40 horas/semanales	Jornada de 20 horas/semanales
Deportista Profesional	Deportes con riesgo de contacto	12	12	12	12
	Deportes que generen un importante aumento de la presión abdominal	22	22	20	20
	Deportes que conlleven flexo extensiones forzadas del raquis lumbar	22	22	20	20
Profesoras de gimnasia	De baja demanda física	30	34	28	32
	De alta demanda física	24	26	22	24
	De contacto repetido	12	12	12	12
Profesoras de deportes multiaventura / Profesiones prohibidas por ley en embarazadas	Riesgo de impacto pélvico indirecto de alta energía (paracaidismo, parapente)	12	12	12	12
	Riesgo de impacto pélvico indirecto repetido (rafting, esquí acuático, equitación)	12	12	12	12
ANEXO VIII Real Decreto 298/2009		Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud	Desde la solicitud

Prestaciones por baja médica

¿Quién paga el periodo desde que el INSS da el alta tras 365 días de baja hasta que se recibe la notificación?



Agotado el plazo BAJA de 365 días indicado, el INSS, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente de la persona trabajadora, será el único competente para reconocer la situación de prórroga o para emitir el alta médica, por curación.

Habitualmente entre el alta médica emitida por el INSS al agotarse este plazo de 365 días y la comunicación al trabajador/a vía carta con acuse de recibo, transcurrían varios días. De esta ma-

nera, la persona trabajadora se reincorporaba tardíamente a su puesto y la mutua suspendía el pago del subsidio desde la fecha del alta y/o bien la empresa asumía el pago del salario de esos días, o el trabajador no los cobraba por no haberse reincorporado (sin haber tenido oportunidad de hacerlo por ignorar su alta médica).

Para poner fin a esta situación se modificó el artículo 170.2 de la LGSS que dice “en el supuesto de que el INSS emita alta médica, cesará la colaboración obligatoria de

las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte el alta, abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la S. Social el subsidio correspondiente durante el periodo que transcurre entre la fecha de la citada resolución y su notificación al interesado.”

Por lo tanto, el periodo temporal que se produce entre la fecha de extinción de la prestación -cuando existe una resolución que establece el alta médica- y la fecha de notificación, debe ser pagado.

Parece que se corrige el vacío anterior. Sin embargo, la solución adoptada no es la adecuada, ya que obliga a los y las trabajadoras a realizar un nuevo trámite: solicitar el pago directo.

Debido a ello, tú como trabajador/a deberás solicitar este pago directo ante el INSS o la MUTUA, cuando hasta ahora lo pagaba directamente la empresa.

RECUERDA: debes solicitar este pago ante el INSS o la MUTUA.

Prevención de Riesgos Laborales

Cuándo hay que llevar a cabo la coordinación de actividades empresariales

La coordinación de actividades empresariales es aquella que se lleva a cabo cuando en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades trabajadores/as de dos o más empresas y personas trabajadoras autónomas con la finalidad de garantizar el nivel de protección en materia de seguridad y salud de todos los trabajadores que intervienen.

En la coordinación de actividades empresariales intervienen tres clases de empresarios:

- **Titular:** Aquel que contrata actividades externas a su propia actividad y que se desarrollan en parte o en su totalidad en su propio centro de trabajo y/o lo pone a disposición.
- **Principal:** Aquel que contrata actividades correspondientes a su propia actividad y éstas se desarrollan

en su propio centro de trabajo.

- **Concurrente:** Aquel que desarrolla su actividad en un centro de trabajo, del que otro empresario es titular, principal o junto a otros empresarios concurrentes cuando no hay empresario titular ni principal.

¿CUÁNDO HAY QUE LLEVAR A CABO LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES?

1.- Concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un mismo centro de trabajo: cuando el centro de trabajo de la empresa es el mismo que el de otras empresas y/o trabajadores autónomos, exista o no relación jurídica entre ellos. Por ejemplo, un edificio donde tienen su sede varias empresas.

En este supuesto, las empresas deben informarse entre ellas sufi-

cientemente y recíprocamente de los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a otros trabajadores/as, de los accidentes de trabajo acaecidos y de las situaciones de emergencia. El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos.

Esta información se debe proporcionar antes del inicio de la actividad, cuando se produzcan cambios relevantes a efectos preventivos y cuando

se haya producido una situación de emergencia. Se generará por escrito cuando se trate de actividades que entrañen riesgos graves o muy graves.

Cada empresa debe informar a sus trabajadores/as respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo.

Las empresas concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios. Al establecer los medios de coordinación se tendrán en cuenta el



grado de peligrosidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, el número de trabajadores/as de las empresas presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas por tales empresas.

2.- Concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular: por ejemplo una empresa dedicada a la fabricación de piezas metálicas contrata un servicio de seguridad y la limpieza del centro de trabajo con dos empresas externas.

La empresa titular debe informar a las otras empresas concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a actividades por ellos desarrolladas, las medidas referidas a la prevención de tales riesgos y las medidas de emergencia que deben aplicar.

La información debe ser suficiente y habrá de proporcionarse antes del inicio de las actividades y cuando se produzca un cambio en los riesgos propios del centro de trabajo que sea relevante a efectos pre-

ventivos. La información se facilitará por escrito cuando los riesgos propios del centro de trabajo sean calificados como graves o muy graves.

La empresa titular del centro de trabajo, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en él, dará al resto de empresas concurrentes instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia. Las instrucciones deben ser suficientes y adecuadas a los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y a las medidas para prevenir tales riesgos.

Las empresas que desarrollen actividades en un centro de trabajo del que otro empresario sea titular tendrán en cuenta la información recibida de éste en la evaluación de los riesgos y en la planificación de su actividad preventiva y deberán cumplir las instrucciones del empresario titular. Los

empresarios concurrentes deberán comunicar a sus trabajadores respectivos la información y las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.

Estas medidas serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

3.- Concurrencia de trabajadores/as de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal: por ejemplo, una empresa dedicada a la construcción contrata la operación de demolición con otra empresa.

La empresa principal debe vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá a las empresas contra-

tistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.

La empresa principal exigirá a la empresas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores/as que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo. Estas acreditaciones deben ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio.

La empresa principal debe comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación entre ellas.

RECUERDA: Si trabajas en contratas y subcontratas asegúrate de que se te informa de los riesgos laborales que pueden afectarte en el centro de trabajo.

¡¡¡CONOCE TUS DERECHOS, DEFIENDE TUS DERECHOS!!!

En el trabajo, tu salud y tu seguridad es lo primero



AT 2018-0037

CAMBIAR PARA MEJORAR

UGT-Euskadi pone a tu disposición el GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y está desarrollando una campaña de información y promoción del cumplimiento de la normativa, centrada en la ergonomía.

saludlaboral@ugteuskadi.org
www.ugteuskadi.org
Teléfono: 600 463 177

FOMENTO Y MEJORA
DE LA CULTURA
PREVENTIVA



Con la Financiación de: AT 2018-0037



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

