

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 37

Nº 37 FEBREIRO 2020 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

INFORMACIÓN/ANÁLISE

ENTRA EN VIGOR O REGULAMENTO SOBRE OS PLANS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

A PREVENCIÓN DO ESTRÉS NO TRABALLO : LISTA DE PUNTOS DE COMPROBACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

SINISTRALIDADE LABORAL GRAVE E MORTAL NA GALIZA. *Orix e delimitación de causas.* CIG

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

COLABORACIÓN

BIOMECÁNICA E INDUSTRIA 4.0

Xavier Alfonso Cornes. Director Técnico de UMANA

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2020

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Entra en vigor o regulamento sobre os plans de igualdade nas empresas

FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



Confederación Intersindical Galega

Entra en vigor o regulamento sobre os plans de igualdade nas empresas

A normativa está vixente para os novos plans que se elaboren e os que xa existan deben actualizarse cando teña lugar a súa revisión, pero sempre como máximo nun prazo de doce meses. As empresas de máis de 150 traballadores/as que non teñan plans de igualdade enfróntanse a multas.

Como é sabido, o *Real Decreto-Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación*, incorporou cambios moi significativos na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en materia de plans de igualdade*:

Novidades derivadas deste desenvolvemento lexislativo:

- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro.

Regúlase o desenvolvemento regulamentario dos plans de igualdade, así como o seu diagnóstico, incluídas as obrigacións de rexistro, depósito e acceso, conforme ao previsto na *Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes e nas previsións contidas nos arts. 17.5 e 85.2 do Estatuto dos Traballadores*, todo iso sen prexuízo das disposicións que establezan respecto diso os convenios colectivos, dentro do ámbito das súas competencias.

- Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo. Tras as modificacións normativas realizadas polo citado *Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo,*

de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, sobre o art. 45 da LOI, produciuse unha ampliación xeneralizada na obrigación de implantación dun Plan de Igualdade ás empresas con máis de 50 traballadores/as -dentro dun período transitorio de tres anos a contar dende o 7 de marzo de 2019- fronte ás de máis de douscentos cincuenta fixada con anterioridade. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI e art. 1 e DT 12ª *Real Decreto-Lei 6/2019*).

O *Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro* artículase ao redor de catro capítulos, doce artigos, catro disposicións adicionais, unha disposición transitoria única e tres disposicións finais.



Concepto de plan de igualdade e para que se elabora

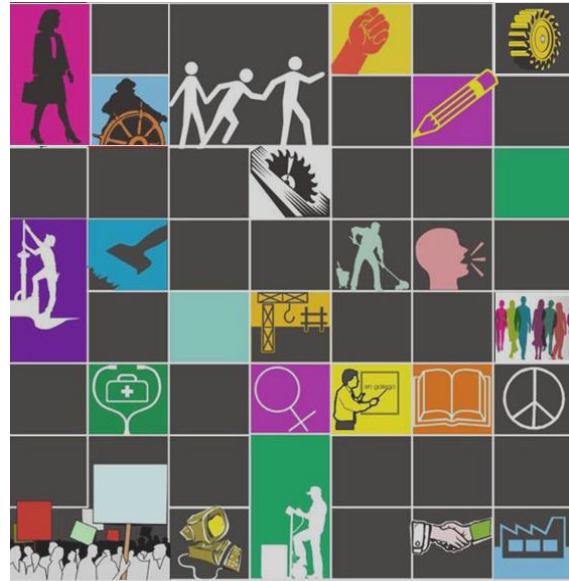
Os plans de igualdade, xa sexan de carácter obrigatorio ou voluntario, constitúen un conxunto ordenado de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo (arts. 85 ET; 45-49 LOI e 9 Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro).

Partindo da definición achegada polo art. 46.1 da LOI, os plans de igualdade pretenden establecer nas organizacións a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes mediante a erradicación de calquera tipo de desigualdade ou discriminación que por razón de sexo poida existir nunha empresa, para o que se fai necesario definir, englobar, especificar e analizar un conxunto de obxectivos, medidas e accións, planificadas para alcanzar a igualdade entre mulleres e homes.

Para que se elabora o plan de igualdade?

As empresas mediante a elaboración dun plan de igualdade reforzan o seu compromiso na eliminación da discriminación entre mulleres e homes e na promoción da igualdade, dentro do cumprimento do principio constitucional de igualdade de oportunidades entre as persoas de ambos os sexos.

Os motivos para a elaboración do plan coinciden cos principios de actuación en materia de igualdade, como son:



- a) A procura e a eliminación absoluta das discriminacións por razóns de sexo (directas ou indirectas).
- b) A modificación dos patróns socioculturais de conduta de mulleres e homes, baseadas na idea de inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos.
- c) A integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as accións desenvolvidas no ámbito dunha organización pública ou privada.
- d) Prever o acoso sexual ou acoso por razón de sexo.
- e) Implantar un código de conduta que protexa a empregadas/os e empresa.
- f) Promover a igualdade de oportunidades en todos os niveis organizativos.
- g) Potenciar a conciliación da vida profesional, persoal e familiar a todas as empregadas e empregados da empresa.

COMO DEBEN SER OS PLANS DE IGUALDADE

O regulamento esixe que os plans de igualdade sexan negociados, así como os seus diagnósticos, entre a dirección da empresa e os traballadores/as. As compañías "deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade e dos diagnósticos previos mediante a constitución da comisión negociadora", esixe a norma, que detalla como debe ser esa comisión e o proceso de negociación.



Tamén se recolle o contido mínimo dos plans de igualdade, que deben partir dun **diagnóstico** para "identificar e estimar a magnitude, a través de indicadores cuantitativos e cualitativos, das desigualdades, diferenzas, desvantaxes, dificultades e obstáculos existentes ou que poidan existir na empresa para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes".

O diagnóstico referirase polo menos a estas materias:

- a) Proceso de selección e contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

- e) Condicións de traballo, incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes de conformidade co establecido no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- f) Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- g) Infrarrepresentación feminina.
- h) Retribucións.
- i) Prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

Se o resultado do diagnóstico "puxese de manifesto a infrarrepresentación de persoas dun sexo determinado en determinados postos ou niveis xerárquicos, os plans de igualdade deberán incluír medidas para corríxila", establece a norma.

Tras o diagnóstico, o regulamento desenvolve a estrutura que deben cumprir os plans de igualdade e o seu contido mínimo, que entre outras materias inclúe os resultados da auditoría retributiva, a definición de "obxectivos cualitativos e cuantitativos do plan de igualdade", a descrición de "medidas concretas, prazo de execución e priorización das mesmas" e o "sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica", entre outras.

O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade non poderá ser superior a catro anos e a norma obriga a realizar "polo menos unha avaliación intermedia e outra final, así como cando sexa acordado pola comisión de seguimento".

Outro aspecto que aparece como fundamental é o alcance material obrigatorio dos plans e as

medidas e sistemas de seguimento e avaliación, subliñándose a necesidade de adoptar criterios e prazos de revisión que garantan a eficacia e adecuación dos plans de igualdade.

Estruturação dos contidos mínimos dun Plan de Igualdade:

- a) Determinación das **partes que os concertan**.
- b) Ámbito persoal, territorial e temporal.
- c) **Informe do diagnóstico** de situación da empresa, ou no suposto ao que se refire o artigo 2.6 un informe de diagnóstico de cada unha das empresas do grupo.
- d) Resultados da **auditoría retributiva**, así como a súa vixencia e periodicidade nos termos establecidos no Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.
- e) Definición de **obxectivos cualitativos e cuantitativos** do plan de igualdade.
- f) Descrición de **medidas concretas, prazo de execución e priorización das mesmas**, así como **deseño de indicadores** que permitan determinar a evolución de cada medida.
- g) **Identificación dos medios e recursos**, tanto materiais como humanos, necesarios para a implantación, seguimento e avaliación de cada unha das medidas e obxectivos.
- h) **Calendario de actuacións** para a implantación, seguimento e avaliación das medidas do plan de igualdade.
- i) **Sistema de seguimento, avaliación e revisión periódica**.
- j) **Composición e funcionamento da comisión ou órgano paritario** encargado do seguimento, avaliación e revisión periódica dos plans de igualdade.
- k) **Procedemento de modificación**, incluído o procedemento para liquidar as posibles discrepancias que puidesen xurdir na aplicación, seguimento, avaliación ou revisión, en tanto que a normativa legal ou convencional non obrigue á súa adecuación.

Rexistro dos plans de igualdade

Os plans de igualdade serán obxecto de inscrición obrigatoria en rexistro público, calquera que sexa a súa orixe ou natureza, obrigatoria ou voluntaria, e fosen ou non adoptados por acordo entre as partes.



Deberase de ter en conta que a estes efectos considérase Rexistro de Plans de igualdade das empresas o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo regulado no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, sen prexuízo dos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo, creados e regulados polas comunidades autónomas, no ámbito das súas competencias.

A citada inscrición no rexistro permitirá o acceso público ao contido dos plans de igualdade.

Na solicitude de inscrición dos plans de igualdade, estes terán que ir acompañados da folla estatística recollida no correspondente modelo establecido no Real Decreto 713/2010, do 28 de maio.

Serán obxecto de depósito voluntario as medidas, acordadas ou non, que sexan adoptadas conforme aos artigos 45.1 e 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para previr a discriminación entre mulleres e homes, así como as medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo.

Entrada en vigor

A nova norma entrou en vigor aos tres meses da súa publicación no «Boletín Oficial do Estado», é dicir o **14/01/2021**.

Respecto dos plans vixentes ao momento da entrada en vigor do Real Decreto, deberán adaptarse no prazo previsto para a súa revisión, e en todo caso, deberán adaptar o seu contido nun prazo máximo de 12 meses contados a partir da entrada en vigor do Real Decreto.

Ámbito de aplicación

Determinase o alcance subxectivo dos plans de igualdade e regúlanse as cuestións relacionadas coas empresas obrigadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdade:

Todas as empresas comprendidas no *artigo 1.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro*, con independencia

do número de persoas traballadoras en persoal, están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, así como promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para dar base ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo.



No caso de empresas de 50 ou máis persoas traballadoras, ou cando sendo inferior o persoal estean incluídas nos apartados 3 e 4 do artigo 45 da Lei 3/2007, do 22 de marzo, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade co alcance e contido previsto neste Real Decreto.

Outras cuestións a ter en conta

- A elaboración e implantación de plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal das traballadoras e traballadores.
- As empresas que compoñen un **grupo de empresas** poderán elaborar un plan único para todas ou parte das empresas do grupo.

- De acordo co parágrafo cuarto do artigo 11.1 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as **empresas de traballo temporal**, as medidas que se conteñan no plan de igualdade da empresa usuaria serán aplicables ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

PROCEDIMENTO DE NEGOCIACIÓN DOS PLANS DE IGUALDADE

Sen prexuízo do que poida establecer a negociación colectiva, as empresas deberán iniciar o procedemento de negociación dos seus plans de igualdade, e por tanto dos diagnósticos previos, dentro dos tres meses seguintes ao momento en que alcanzasen as 50 persoas de persoal.

Son **suxeitos lexitimados para negociar plans de igualdade**, incluídos os diagnósticos previos, por parte das persoas traballadoras, con carácter xeral e prioritario, o comité de empresa, as e os delegados/as de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais se as houbera que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

No caso de **carencia da representación legal** descrita no parágrafo anterior a intervención como interlocutores na negociación rexerese polo establecido no artigo 41.4 apartado *a* e

apartado *b*, 1º, 2º e 3º do Estatuto dos Traballadores.

Como se calcula o número de empregados/as que hai na empresa?

Para os efectos do disposto no artigo 45.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para o cálculo do número de persoas que dan lugar á obrigação de elaborar un plan de igualdade, terase en conta o persoal total da empresa, calquera que sexa o número de centros de traballo daquela e calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos descontinuos, con contratos de duración determinada e persoas con contratos de posta a disposición.

En todo caso, cada persoa con contrato a tempo parcial computarase, con independencia do número de horas de traballo, como unha persoa máis.

A este número de persoas deberán sumarse os contratos de duración determinada, calquera que sexa a súa modalidade que, estando vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, extinguíronse no momento de efectuar o cómputo. Neste caso, cada cen días traballados ou fracción computarase como unha persoa traballadora máis.



Cando ten que efectuarse o cálculo do número de empregados/as que hai na empresa a efectos da obrigación de implementar un Plan de Igualdade?

O cómputo derivado dos cálculos previstos no apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza o umbral ou limiar de persoas do persoal que fai obrigatorio o plan de igualdade, polo menos, o último día dos meses de xuño e decembro de cada ano.



Unha vez acadado o limiar que fai obrigatorio o plan de igualdade, calquera que sexa o momento en que isto se produza, nacerá a obrigación de negociar, elaborar e aplicar o plan de igualdade. Esta obrigación manterase aínda cando o número de persoas traballadoras se sitúe por baixo de cincuenta, unha vez constituída a comisión negociadora e ata que conclúa o período de vixencia do plan acordado no mesmo, ou no seu caso, durante catro anos.

Obriga de elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade

Número de persoas traballadoras na empresa segundo calendario de aplicación paulatina dos artigos 45 e 46 LOI, en redacción achegada por Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo (D. T. 12ª LOI).

ATA 06/03/2020: Empresas de máis de 250 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2020: Empresas de entre 151 a 250 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2021: Empresas de entre 101 a 150 persoas traballadoras.

A PARTIR DO 07/03/2022: Empresas de entre 50 a 100 persoas traballadoras.

Como se valoran os distintos postos de traballo?

O Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, complementa a regulación contida no Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, desenvolvendo un novo marco normativo en torno ao principio de igualdade e non discriminación nas relacións laborais.

As empresas que elaboren un plan de igualdade, deberán incluír no mesmo unha **auditoría retributiva**. Neste caso será necesario acudir ao RD 902/2020.

O período de vixencia ou duración dos plans de igualdade, que será determinado, no seu caso, polas partes negociadoras, non poderá ser superior a catro anos.

Revisión dos Plans de Igualdade

Sen prexuízo dos prazos de revisión que poidan contemplarse de maneira específica, e que haberán de ser coherentes co contido das medidas e obxectivos establecidos, **os plans de igualdade deberán revisarse, en todo caso, cando concorran as seguintes circunstancias:**

- a) Cando deba facerse como consecuencia dos resultados do seguimento e avaliación.
- b) Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultado da actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- c) Nos supostos de fusión, absorción, transmisión ou modificación do status xurídico da empresa.
- d) Ante calquera incidencia que modifique de maneira substancial o persoal da empresa, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais de condicións de traballo ou as situa-

cións analizadas no diagnóstico de situación que servise de base para a súa elaboración.

- e) Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.

Fontes consultadas:

Fontes: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Iberley

Noticias Jurídicas

Diario.es



A prevención do estrés no traballo: lista de puntos de comprobación. OIT

O estrés laboral constitúe un dos riscos laborais máis importantes en moitos países, así como en diferentes sectores de actividade e lugares de traballo. Como é ben sabido son moitas as consecuencias negativas producidas polo estrés á nosa saúde, incluíndo as enfermidades circulatorias e gastrointestinais, outros trastornos físicos, transtornos psicossomáticos e psicosociais, así como unha baixa produtividade.

Hoxe por hoxe dende a prevención dos riscos laborais estase a facer un especial fincapé na necesaria mellora das condicións de traballo, especialmente no que atinxe á organización deste como elemento clave para reducir o estrés derivado dun deficiente deseño do mesmo, impulsándose a adopción de medidas prácticas e eficaces para facer fronte ás situacións de estrés derivadas dunha mala e desequilibrada organización do traballo.

Recentes estudos realizados pola OIT indican-nos que existen puntos de comprobación que son de aplicación común para o estudo e a redución do estrés no traballo, doados de aplicar en diferentes situacións.

A presente Guía ten como obxectivo identificar e poder examinar diversos factores laborais relacionados co estrés. A mesma inclúe puntos de comprobación doados de aplicar para identificar estresores na vida laboral e a mitigación dos seus efectos nocivos. A intención é que os traballadores/as e os empregadores/as poidan utilizar os puntos de comprobación da presente Guía para detectar as causas de estrés no traballo e adoptar medidas eficaces para eliminar ou, no seu caso, reducir as mesmas.

Esta táboa de comprobación elaborada para dar resposta á crecente necesidade de adoptar medidas que contrarresten os problemas que causa o estrés no lugar de traballo, conta con 50 puntos de comprobación baseados na experiencia dos expertos que participaron na súa preparación e revisión para a posta en práctica de medidas de prevención eficaces fronte ao estrés nos lugares de traballo.

As accións de mellora suxeridas por estes puntos de comprobación tamén se basean nunha serie de principios básicos que demostraron ser viables e aplicables nos lugares de traballo; entre outros, a Guía fai referencia aos seguintes aspectos:

- O liderado e xustiza no traballo.
- As esixencias do traballo.
- O control do traballo.
- O apoio social.
- O ambiente físico.
- O equilibrio entre vida e traballo.
- Recoñecemento no traballo.
- Protección contra as condutas ofensivas.
- Seguridade no emprego.
- Información e comunicación.

O LIDERADO E A XUSTIZA NO TRABALLO

1. *Desenvolver e comunicar unha política e estratexia para a prevención do estrés no lugar de traballo. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

2. *Estabelecer procedementos para prohibir a discriminación e tratar aos traballadores/as con xustiza. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

3. *Fomentar a comunicación informal entre os xerentes e os traballadores/as, e entre os traballadores/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

4. *Respectar o carácter privado e confidencial dos problemas dos empregados. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

5. *Abordar os problemas no traballo inmediatamente cando se presentan. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre o liderado e a xustiza no traballo

DEMANDAS DO TRABALLO

6. *Axustar a carga de traballo total, tendo en conta o número e a capacidade dos traballadores/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

7. *Reorganizar as asignacións de traballo para evitar demandas excesivas aos traballadores/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

8. *Planificar o traballo con coidado e acordar prazos ou ritmo de traballo realistas. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

9. *Asegurarse de que as tarefas e responsabilidades están claramente definidas. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

10. *Proporcionar tarefas alternativas para manter a atención no traballo. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre as demandas do traballo...

CONTROL DO TRABALLO

11. *Involucrar aos traballadores/as na toma de decisións sobre a organización do traballo. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

12. *Mellorar a marxe de liberdade e control sobre o traballo dos traballadores/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

13. *Organizar o traballo de tal maneira que se desenvolvan novas competencias, habilidades e coñecementos. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

14. *Fomentar a participación dos traballadores/as na mellora das condicións de traballo e a produtividade. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

15. *Organizar reunións periódicas para abordar os problemas no lugar de traballo e as súas solucións. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

Comentarios sobre o control do traballo

.....

.....

APOIO SOCIAL

16. *Establecer relacións estreitas entre os traballadores/as e os/as xerentes para que poidan obter apoio os uns dos outros. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

17. *Promover a axuda mutua e o intercambio de coñecementos e experiencias entre os traballadores/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

18. *Identificar e utilizar fontes externas para proporcionar asistencia aos empregados/as. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

19. *Organizar actividades sociais durante ou despois das horas de traballo. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

20. *Proporcionar axuda e apoio aos traballadores/as cando sexa necesario. Propós algunha acción?*

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

.....

Comentarios sobre o apoio social:

.....

.....

CONTORNA FÍSICA

21. Estabelecer procedementos claros para a avaliación e control de riscos baseado nos sistemas existentes de xestión da seguridade e saúde no traballo. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

22. Proporcionar unha contorna de traballo cómoda, confortable que favoreza a saúde física e mental. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

23. Eliminar ou reducir os perigos/riscos para a seguridade e a saúde na súa orixe. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

24. Proporcionar instalacións limpas de descanso apropiadas. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

25. Estabelecer plans de emerxencia para facilitar as operacións de emerxencia e de evacuación rápida. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre a contorna física:

EQUILIBRO TRABALLO-VIDA E TEMPO DE TRABALLO

26. Involucrar aos traballadores/as no deseño dos horarios de traballo. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

27. Planificar os horarios de traballo para adaptarse ás necesidades da empresa e as necesidades especiais dos traballadores/as. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

28. Estabelecer medidas e límites para evitar as xornadas de traballo excesivamente longas. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

29. Optimizar as disposicións sobre o tempo de traballo para que os traballadores/as poidan cumprir coas súas responsabilidades familiares. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

30. Axustar a duración e frecuencia das pausas e o tempo de descanso de acordo coa carga de traballo. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre o equilibrio traballo-vida e tempo de traballo:

RECOÑECEMENTO NO TRABALLO

31. Eloxiar abertamente o bo desempeño dos traballadores/as e os equipos. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

32. Implementar un sistema mediante o cal os traballadores/as coñezan os resultados do seu traballo. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

33. Implementar un sistema no que os traballadores/as sexan capaces de expresar os seus sentimentos e opinións. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

34. Tratar ás mulleres e aos homes con equidade. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

35. Ofrecer boas perspectivas de carreira. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre o recoñecemento no traballo:

PROTECCIÓN CONTRA O COMPORTAMENTO OFENSIVO

36. Estabelecer e implementar un marco organizativo e estratexias nas que se preveña un comportamento ofensivo ou sexa tratado con rapidez e adecuadamente se se presenta. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

37. Organizar formación e sensibilizar sobre o comportamento respectable. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

38. Estabelecer procedementos e modelos de actuación para tratar a violencia, o abuso e o acoso no traballo. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

39. Proporcionar intervencións rápidas para axudar ás persoas involucradas no comportamento ofensivo, tendo en conta as sensibilidades culturais. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

40. Organizar áreas de traballo para protexer aos traballadores/as contra a violencia dos clientes e persoas alleas á empresa. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre a protección contra o comportamento ofensivo:

SEGURIDADE NO EMPREGO

41. Planificar o traballo de tal forma que se mellore a posibilidade dun emprego estable. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

42. Proporcionar un contrato de traballo por escrito con declaracións claras sobre condicións de traballo e salarios xustos. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

43. Asegurarse de que os salarios se paguen regularmente e os beneficios se proporcionen de acordo co contrato correspondente. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

44. Garantir a estabilidade laboral dos traballadores/as que toman licenza parental. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

45. Mellorar a seguridade no emprego, protexer aos traballadores/as e os seus representantes contra o despedimento inxustificado. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre seguridade no traballo:.....

.....

INFORMACIÓN E COMUNICACIÓN

46. Estabelecer como principio que os/as xerentes vaian regularmente ao lugar de traballo para falar cos traballadores/as. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

47. Asegurarse de que os/as supervisores se comuniquen facilmente e con frecuencia cos traballadores/as sobre calquera problema. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

48. Informar aos traballadores/as sobre as decisións importantes con regularidade, utilizando os medios adecuados. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

49. Informar á alta xerencia das opinións dos traballadores/as.

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

50. Dar aos traballadores/as información sobre os plans futuros e cambios. Propós algunha acción?

NON **SI** **PRIORIDADE**

Obsevacións

Comentarios sobre a información e comunicación:

.....

APÉNDICE: PUNTOS DE COMPROBACIÓN ADICIONAIS

51. Propós algunha acción?
 NON **SI** **PRIORIDADE**
 Obsevacións
52. Propós algunha acción?
 NON **SI** **PRIORIDADE**
 Obsevacións
53. Propós algunha acción?
 NON **SI** **PRIORIDADE**
 Obsevacións
54. Propós algunha acción?
 NON **SI** **PRIORIDADE**
 Obsevacións

55. Propós algunha acción?
 NON **SI** **PRIORIDADE**
 Obsevacións

Comentarios sobre puntos de comprobación adicionais:

Podes imprimir esta lista de comprobación na seguinte ligazón:



A prevención do estrés no traballo:
LISTA DE PUNTOS DE COMPROBACIÓN

Fonte: Organización Internacional do Traballo

INFORMACIÓN/OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Sinistralidade laboral grave e mortal na Galiza.

Orixe e delimitación de causas. CIG

A base estatística da información proporcionada neste artigo en relación á temática que aquí abordamos, é basicamente aquela que nos últimos anos ten traballado e analizado o Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral (ISSGA) a través de distintas publicacións. O enfoque e a perspectiva de desenvolvemento da nosa análise, aínda que baseada nos datos estatísticos, tamén se fundamenta na nosa experiencia e coñecemento da realidade preventiva das empresas galegas no ámbito do noso País.

Así as cousas, o noso interese non é outro que contribuír a conformar unha visión e unha perspectiva preventiva que poña o foco naquelas cuestións que consideramos importante abordar e analizar co gallo de identificar, poñer en común e buscar solucións preventivas ás causas

que nestes últimos anos están a propiciar os altos niveis de sinistralidade grave e mortal que estamos a padecer na Galiza.

A estas alturas a ninguén xa se lle escapa que na Galiza levamos nos últimos anos liderando o ranking de índice de incidencia de accidentes



graves e mortais dentro do Estado español. Sen dúbida algunha **os accidentes graves son en gran medida a antesala de futuros accidentes mortais**, especialmente cando non se identificaron correctamente os riscos e non se adoptaron e implementaron as medidas preventivas axeitadas para a súa eliminación e/ou control.

Por outra banda, a frecuente **infradeclaración de accidentes graves**, mal cualificados en demasiadas ocasións como leves, están a producir un pernicioso efecto de non eliminación dos riscos que finalmente por recorrencia e repetición acaban rematando nun accidente mortal. Así as cousas, a correcta cualificación do nivel de gravidade dos accidentes constitúe, ao noso entender, un factor clave para a redución dos accidentes graves e mortais, xa que isto propiciaría que a ITSS rematara actuando de oficio, así como os técnicos/as habilitados do ISSGA.

Na nosa Terra as **actividades produtivas dos sectores primarios** que utilizan maquinaria pesada ou cortante, así como procedementos de traballo que conlevan a exposición a caídas en altura, esmagamentos, cortes ou amputacións, teñen unha gran relevancia en termos de accidentabilidade grave e mortal. Tal é o caso

do **sector Agrario** (manexo de tractores); **Forestal** (motoserras e caída de árbores) e **Pesca** (accidentes a bordo e afogamentos).

Tamén teñen especial relevancia na accidentabilidade e en moitos casos por causas semellantes, no sector da **Construción** (cortes, caídas en altura e ao mesmo nivel, esmagamentos); no sector da **Industria** (cortes, caídas en altura e ao mesmo nivel, esmagamentos, atrapamentos) e nos sectores de **Transporte** e o **Almacenamento** (accidentes de tráfico en misión, esmagamentos, colisións con obxectos en movemento).

Outros sectores ou subsectores de actividade que na Galiza están a ter unha relevante incidencia na sinistralidade laboral como consecuencia da alta incidencia de **enfermidades profesionais**, son as **cadeas de montaxe**, especialmente as de automoción, con abundantes cronificacións de lesións altamente invalidantes de carácter musculoesquelético (TME) que rematan por ter gravísimas consecuencias de incapacitación laboral para o traballador/a afectado (en moitas ocasións bastante novos) e economicamente para o sistema de protección da Seguridade Social.

O sector de **extracción e transformación da lousa e o granito**, así como dos **aglomerados de cuarzo**, onde na Galiza se producen cada ano practicamente o 70% dos casos de enfermidades derivadas da exposición ao po de sílice cristalina, resulta tamén relevante cando o sector na Galiza supón tan só un 35% da totalidade do sector a nivel estatal. Desgraciadamente a medio-curto prazo moitos destes traballadores

afectados rematan por morrer (non teñen cura) como consecuencia destas terribles enfermidades profesionais, aínda que o seu cómputo e rexistro en termos de accidentabilidade quede agochado nos rexistros oficiais.

Máis aló da segmentación sectorial, ao noso entender existen factores concorrentes, ás veces de carácter estrutural, que sen dúbida están a afectar á accidentabilidade grave e mortal, e que nun futuro próximo poderían incluso ter maior incidencia e repercusión na sinistralidade laboral, se estes factores non son tratados convintemente.

A **accidentabilidade nos desprazamentos en itínere e en misión**, en moitos casos potenciados polas características dos vehículos, a nosa orografía e dispersión territorial, o mal estado de conservación das estradas ou os elevados ritmos de traballo impostos con curtos espazos de tempo difíciles de cumprir. Factores estes de risco que normalmente vense agravados pola inexistencia na maioría das empresas galegas de plans preventivos de mobilidade.

Os **accidentes cardiovasculares** consecuencia por unha parte de hábitos pouco saudables, mais tamén en gran medida da mala ou inexistente planificación do traballo e das fases de descanso e recuperación, dos altos niveis de demanda, de frenéticos ritmos de traballo, do alongamento frecuente das xornadas laborais, ... en definitiva, dunha sobre-explotación laboral continuada que finalmente remata por producir accidentabilidade e graves consecuencias para a saúde nos traballadores/as implicados.

É tamén de destacar que a raíz da confección do primeiro **mapa de risco químico da Galiza** levado a cabo polo ISSGA, atopámonos ante un panorama revelador no que son moitas as empresas que en moitos casos almacenan ou utilizan nos seus procesos produtivos, produtos e/ou axentes químicos cuxos riscos non están suficientemente identificados. Falamos de **substancias canceríxenas, mutáxenas e reprotóxicas (CMR)** que en moitas ocasións a longo e medio prazo, a miúdo cando xa esta concluída a vida laboral do traballador/a, rematan por xerar cancrois laborais que



todos os anos causan unha gran cantidade de mortes ás que non se lles recoñece a súa orixe laboral, quedando frecuentemente agochada a súa causa.

Se a todo isto que sucintamente levamos expoñendo até agora engadímoslle o pouco músculo preventivo das nosas empresas, -a gran maioría microempresas ou pequenas empresas- a pouca **cultura preventiva** do noso tecido produtivo no que a **integración da prevención** nas pequenas e medianas empresas sigue a ser un obxectivo moi lonxe de acadar, e nas que a prevención de riscos laborais séguese a ver máis como un gas-

to que como unha inversión, sumado isto aos enormes **déficits de formación en materia de seguridade e saúde laboral** tanto de empresarios/as, como de responsables laborais, como dos propios traballadores/as, a actual situación resulta máis doada de entender.

Un **mercado laboral cada vez máis envellecido** con traballadores/as non preparados para o alongamento unilateral da súa vida laboral, xunto con altos niveis de **precarización** e distintas modalidades de **externalización do traballo** e de **subcontratación**, configuran o perfil dun mercado de traballo acosado por múltiples factores de risco de carácter estrutural que é necesario abordar e cando menos en parte corraxir, entre outras, mediante a aplicación de políticas activas de prevención máis realistas e eficaces.

Así mesmo en ningún caso podemos esquecer a pouca importancia política que ata o de agora lle veñen outorgando á prevención de riscos e a seguridade laboral os distintos Gobernos da Xunta de Galicia, a tenor dos historicamente **paupérrimos investimentos** realizados pola administración autonómica na promoción e

consolidación de políticas públicas destinadas ao fomento da prevención no noso País.

Así as cousas, consecuencia entre outros, destes relevantes factores, a situación preventiva na Galiza goza da posibilidade dun amplo marxe de mellora, se estas eivas e deficiencias son abordadas colaborativamente, con sentido común e con resolución, nun proceso de mellora continuada que necesariamente debe impulsar e liderar, como é a súa obriga, a Administración pública do noso País coa activa contribución do conxunto dos axentes sociais.

Dos datos estatísticos e os informe aportados e elaborados polo ISSGA, esperamos que dende a Comisión de Análise da Sinistralidade grave e mortal na Galiza, recentemente creada, seremos capaces de acoutar os sectores preferentes de actuación e aquelas actividades que están a xerar unha maior accidentabilidade grave e mortal, co gallo de propoñer estratexias de actuación tendentes a identificar e posteriormente eliminar e/ou controlar aqueles factores de risco desencadeantes deste tipo de sinistralidade.



Neste senso e só a nivel de mostra, parécenos interesante o seguinte cadro extraído dun informe/estudo do noso Instituto que nos indica a distribución porcentual dos accidentes inves-

tigados por bloques de causas nos distintos sectores/actividades no período 2005-2017.

Fontes: ISSGA //GTCSL

BLOQUE CAUSAS	Agro	Industria	Construción	Servizos	Pesca	Total causas
PREVENCIÓN INTRÍNSECA	5,5%	11,7%	9,6%	10,5%	13,4%	10,3%
PROTECCIÓN OU SINALIZACIÓN	9,9%	11,0%	9,3%	6,8%	5,2%	9,0%
MATERIAIS, PRODUTOS OU AXENTES	6,6%	3,3%	1,9%	3,1%	13,4%	4,0%
ESPAZOS E SUPERFICIES DE TRABALLO	8,8%	9,5%	14,4%	6,3%	7,2%	10,5%
ORGANIZACIÓN DO TRABALLO	37,4%	27,5%	31,2%	29,8%	25,8%	30,1%
XESTIÓN DA PREVENCIÓN	9,9%	22,0%	18,7%	18,8%	14,4%	18,4%
FACTORES INDIVIDUAIS	20,9%	14,3%	13,9%	20,9%	9,3%	15,4%
OUTRAS CAUSAS	1,1%	0,7%	1,1%	3,7%	11,3%	2,4%

COLABORACIÓN

Xavier Alfonso Cornes. Director Técnico de UMANA

Biomecánica e Industria 4.0

A cuarta revolución industrial (Industria 4.0) supón, en esencia, unha transformación dixital da produción, e o alcance dos seus efectos socioeconómicos segue sendo unha incógnita hoxe en día. Esta revolución baséase na incorporación de tecnoloxías emerxentes en diversos campos (robótica, intelixencia artificial, big data, IoT e computación na nube principalmente) e no seu uso para a interconexión de todos os sistemas de produción. A industria 4.0 é, polo tanto, unha industria dixital, intelixente e interconectada, capaz de procesar millóns de datos en tempo real, para obter información -mesmo predictiva- e tomar decisións eficaces que melloren a produción.

Esta transformación da industria ten efectos moi positivos na mellora da eficiencia de empresas e organizacións, e aínda está por determinar en que medida pode contribuír a optimizar a xestión dos recursos enerxéticos, protexer o medio ambiente ou mellorar o mercado laboral.

De feito, unha das grandes incógnitas é o futuro do mercado laboral nunha industria con altos niveis de lesións e trastornos musculoesqueléticos (TME), e nun escenario que tende cara á automatización global dos procesos de produción. Un gran número de traballadores da industria padecen TME que

provocan incapacidade funcional e dor. Estes TME reducen moito a calidade de vida e a autonomía persoal dos traballadores, pero tamén reducen a produtividade das empresas, sancionan á saúde pública e custan en Europa preto do 2% do PIB (en relación ás prestacións económicas por incapacidade temporal ou permanente, gastos por ingresos hospitalarios, intervencións, consultas, produtos farmacéuticos, etc.). Neste escenario, parece claro que os esforzos deben centrarse en garantir que a transformación dixital mellore as condicións de traballo, potenciando a capacitación das persoas e evitando a súa substitución por "solucións robóticas", excepto naqueles casos nos que a actividade supoña un risco inevitable para a saúde dos traballadores. A biomecánica (unha das principais ramas da biotecnoloxía) entra na industria 4.0 co obxectivo de optimizar esta integración da forza laboral humana no actual proceso de transformación produtiva.



A TECNOLOXÍA uMITIGA: DE GALIZA PARA O MUNDO

uMITIGA é a última versión dunha tecnoloxía que UMANA Biomecánica leva desenvolvendo dende hai máis dunha década, e foi creada para humanizar a industria 4.0, promovendo a saúde laboral e a integración humana nos novos procesos de produción. Cunha visión global do problema, uMitiga busca ao tempo mellorar a saúde dos traballadores, reducir o absentismo laboral e aumentar a produtividade das empresas (un traballador en condicións saudables reduce o seu absentismo laboral e aumenta o seu benestar, isto aumenta a súa motivación e, polo tanto, tamén mellora a produtividade).

Esta tecnoloxía (100% galega) incorpora sistemas para a predición de lesións en traballadores que permiten identificar os riscos dos postos de traballo e atopar solucións preventivas efectivas e integradoras, como o uso de exoesqueletos, as rotacións intelixentes ou a incorporación de robots colaborativos en tarefas concretas.

Diagnóstico uMitiga: uMitiga é unha "tecnoloxía non invasiva", xa que non precisa sensorizar aos traballadores nin interromper a produción, e está baseada na análise de vídeo e na recollida de datos en planta. O seu éxito reside na súa capacidade para detectar con precisión os problemas de cada posto de traballo a través dun algoritmo biomecánico capaz de predicir tanto os niveis de risco de lesión para cada rexión corporal (lumbar,

pescozo, ombreiro, cóbado, man e pulso) como os factores que os orixinan. A través desta análise desagregada de riscos (diagnóstico uMitiga), tamén se incorporan sistemas predictivos que sondan posibles solucións preventivas para ofrecer aquelas máis eficaces.

Exoesqueletos: Os exoesqueletos son sen dúbida unha das claves para a humanización da industria 4.0, xa que capacitan aos traballadores, procurando a súa integración en lugar da súa substitución. Os algoritmos de uMitiga realizan simulacións biomecánicas dun posto de traballo para predicir a redución de riscos que se podería obter cos exoesqueletos. Deste xeito, determínase a necesidade de incorporar un exoesqueleto (lumbar, de MMSS e mesmo de man) e se atopa o modelo óptimo, calculando con precisión as súas especificacións técnicas. Este cálculo predictivo permite atinar coa compra dos exoesqueletos -cuxos prezos oscilan entre os 3.000 e os 10.000 €- evitando custosos procesos de proba/erro e garantindo os beneficios para a saúde dos traballadores. Ademais, uMitiga ten en conta a posibilidade de que os músculos se atrofién debido ao uso prolongado do exoesqueleto (algo que só ocorre se se usa máis de 4 horas ao día) e, polo tanto, propón rutinas específicas de compensación muscular para os traballadores segundo as necesidades do seu posto de traballo. Os exoesqueletos poden reducir os riscos de TME un 40%.

Rotacións intelixentes: Os sistemas de rotación buscan mover aos traballadores en



diferentes postos de traballo para reducir o dano acumulado en cada rexión corporal ao final do día. Estes sistemas utilizáronse en diferentes sectores con resultados prometedores a pesar da falta de rigor, xa que os métodos ergonómicos empregados non permitían coñecer o risco de lesións en cada rexión corporal e, polo tanto, impedían especificar as solucións que mellor compensaban as cargas ergonómicas. Sen embargo, os algoritmos de uMitiga, baseados no diagnóstico desagregado de riscos, avalían todas as combinacións posibles de postos de traballo para atopar aquelas que minimizan os niveis de risco de todos os traballadores en todas as súas rexións corporais. Estas rotacións intelixentes poden reducir os riscos de TME un 50%.

Cobots e deseño de postos de traballo:

Finalmente, e naqueles casos nos que a mellora ergonómica é imposible polas outras canles de intervención, uMitiga axuda a identificar aqueles factores de risco e tarefas que deberían ser eliminados do profesigrama, mediante a incorporación de Cobots (robots colaborativos).

A tecnoloxía UMitiga xa se aplicou no estudo de máis de 1.000 postos de traballo en máis de vinte sectores (automoción, naval, metalmecánico, téxtil, confección, alimentación, conservas, conxelados, cárnico, lácteo, acuicultura, agricultura, transportes, sociosanitario e comercio entre outros). Ademais, unha decena de compañías multinacionais do sector da automoción, a alimentación e a conserva xa a empregaron para mellorar as condicións de traballo e iniciar a transformación produtiva que esixe a industria 4.0.



Xavier Alfonso Cornes
Enxeñeiro Biomecánico.
Director Técnico de UMANA

INFORMACIÓN

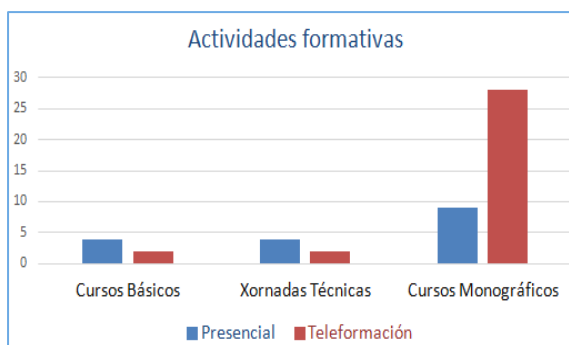
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG. Síntese de actividade 2020

No ano 2020 o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG non deixou de traballar nas liñas de actuación que veñen sendo os seus eixos fundamentais de actividade. A programación de actividades de **formación e sensibilización en materia de prevención de riscos laborais** atendeu, como vén sendo habitual, ás demandas realizadas polas distintas estruturas da CIG, tanto federativas como comarcais e locais. A execución da programación prevista que comezou no mes de xaneiro, foi interrompida a mediados de marzo polo Covid-19; ata ese momento impartíranse na súa totalidade 11 Cursos e Xornadas Técnicas, que contaron con 388 asistentes, quedando en suspenso tres Cursos Básicos, que haberían de rematarse no mes de xullo.

No tempo que transcorreu entre a paralización da actividade e a reanudación da mesma no mes de xullo, traballamos intensamente na conversión e reprogramación das actividades formativas previstas para as que foi posible o cambio de modalidade presencial a teleformación; a pesares do esforzo realizado, non foi posible

reprogramar toda a actividade que estaba prevista por diversos motivos relacionados fundamentalmente coas características propias da formación a impartir, eminentemente práctica ou moi específica sen posibilidade de transformación de contidos a teleformación nun período de tempo tan curto, ou do colectivo



destinatario, que non se animou a realizar os cursos a través de teleformación. Só se mantivo en modalidade presencial o remate dos Cursos Básicos que quedaron interrompidos, dous Cursos Monográficos e nove Xornadas Técnicas, dos que finalmente chegaron a materializarse o remate dos Cursos Básicos, un Curso Monográfico e dúas Xornadas Técnicas. A transformación á modalidade de teleformación foi posible entre outras cousas, ao esforzo de compañeiras e compañeiros de distintas estruturas da CIG que traballaron a contrarreloxo na xestión do alumnado e tamén á tenacidade das persoas que participaron como docentes, que nun tempo récord se fixeron expertos no manexo da plataforma de teleformación e se adaptaron a este xeito de interactuar co alumnado. Grazas a todas e todos foi posible realizar nun espazo temporal moi axustado, pouco máis de dous meses, 32 cursos en modalidade de teleformación, que poden parecer poucos en número, pero que atenderon as necesidades formativas en materia de prl de 1.935 traballadoras e traballadores.

Así, contando a formación presencial e a teleformación executáronse neste caótico 2020 un total de 49 actividades formativas nas que se matricularon 2.421 persoas traballadoras, das

cales 2.275, o 94%, acadaron a correspondente acreditación. Compensa facer un breve repaso pola tipoloxía das actividades: 6 cursos básicos (4 en modalidade presencial, nos cualificaron como aptas 80 persoas e 2 en teleformación nos que acadaron a cualificación de aptas 129 persoas); 6 Xornadas de sensibilización (4 en modalidade presencial, con 86 asistentes e 2 en teleformación, con 65 persoas que cualificaron como aptas); en relación á formación específica, que un exercicio máis continúa a ser a máis demandada, realizáronse en total 37 cursos monográficos: 9 en modalidade presencial (con 320 asistentes) e 28 en teleformación (1.592 persoas obtiveron a cualificación de apta/o).

Aínda que defendemos a formación presencial, constatamos nesta “experiencia” que a teleformación achegou a nosa programación a persoas traballadoras, especialmente mulleres, que por diversas causas, horarios laborais, dispersión xeográfica, cargas familiares ... , non teñen fácil ou simplemente non poden realizar formación presencial. Que a pesares do pouco tempo co que contamos para planificar, publicitar, resolver as incidencias que se presentaron, ... a formación realizada suscitou o interese dun gran número de persoas que se achega-





ron a este novo xeito de adquirir formación en prl. E descubrimos que, aínda que hai moitas persoas con competencias dixitais suficientes, hai moitas outras sen formación dixital, que non quixeron perder o tren e que con un gran esforzo de adaptación conseguiron rematar os cursos nos que estaban matriculadas.

Outra das actividades de actuación prioritaria do Gabinete, que tampouco parou neste ano, é a prestación dos servizos de **asistencia técnica e asesoramento en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral** a delegados/as da CIG, Comités de Seguridade e Saúde e traballadores/as en xeral. O acceso fundamental a este servizo continuou a ser a través do contacto directo cos técnicos e técnicas nas oficinas dende as que asisten a todo o territorio, de forma presencial, telefónica ou a través do correo electrónico, así como da asistencia “on line” accesible dende o botón “[Asesoramento Técnico](#)” ubicado na portada da nosa web www.cigsaudelaboral.org (banner central e botón específico adicado ao asesoramento técnico).

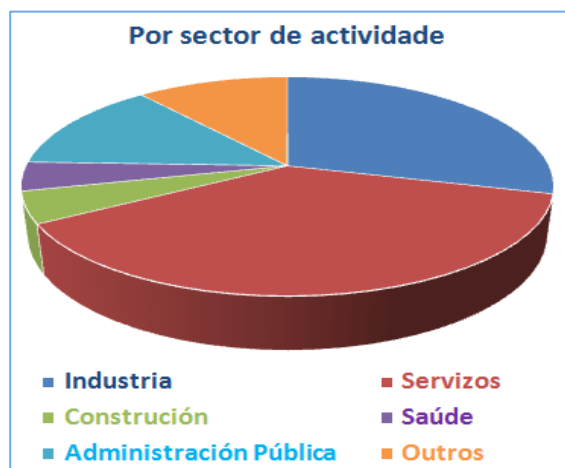
Atendendo á tipoloxía do asesoramento, son maioritarios os casos relacionados coa solicitude de información sobre diversos temas (covid-19,

riscos específicos, revisións de avaliacións, atención das mutuas, reclamacións ao INSS por desconformidade coa alta, determinación de contingencias, ...), requirindo aproximadamente nun 26% dos casos atendidos, a elaboración de documentación por parte dos nosos técnicos e técnicas; do total das consultas, ao redor dun 6% derivaron en visita a empresa.

Ao longo do ano 2020 recibíronse consultas de todos os sectores de actividade predominando aquelas relacionadas, como vén sendo habitual, cos sectores de servizos e industria.

Destacar o labor que técnicas e técnicos do Gabinete teñen realizado neste ano tan difícil como asesoras e asesores dos nosos delegados/as nos Comités de Seguridade e Saúde, na interpretación e explicación de documentación relativa á PRL nas súas empresas, elaboración de escritos, denuncias ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, ou ante Organismos como ITSS ou ISSGA, acompañando aos nosos/as delegados/as nas súas tarefas.

As solicitudes de consulta chegaron aos nosos/as técnicos/as fundamentalmente por dúas vías: por medio de responsables de Federacións



e Comarcas que achegan o servizo aos potenciais usuarios/as ou directamente por parte de delegados/as e traballadores/as en xeral que ou ben xa coñecen por experiencia propia o Gabinete ou que acoden a el por indicación de terceiros. Aínda que están establecidas e se empregan canles alternativas a través das cales realizar os asesoramentos, (botón de “[Asesoramento técnico](#)” da nosa web que permite realizar a consulta en calquera momento a través do envío dun formulario, correo electrónico e teléfono, solicitude de cita presencial accesible dende o espazo de asesoramento da web), o contacto directo e presencial adoita ser o xeito usual de recepción das consultas.

Para finalizar esta pequena síntese do que foi o ano 2020, temos que repasar as actividades que o Gabinete desenvolve de cara á **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos a traballar no mantemento e actualización da plataforma web www.cigsaudelaboral, coa introdución de novas e lexislación relacio-

nada coa prevención de riscos e a saúde laboral.

No 2020 cobrou especial relevancia o espazo adicado ao coronavirus, creado nos primeiros días do mes de febreiro, antes da declaración do estado de alarma, accesible dende a portada da web; a idea inicial foi aglutinar nun único lugar toda a información que naqueles momentos estaba a xerarse sobre este particular; a actualización diaria de contidos legislativos e inclusión de documentos técnicos e de difusión, protocolos de actuación, directrices e recomendacións preventivas de fontes e organismos especializados (INSST, ISSGA, OIT, OMS, Consellería de Sanidade, Ministerio de Sanidade, ...) achegou infinidade de referencias actualizadas sobre o SARS-cov-2 e a covid-19 a aquelas persoas que seguiron a publicación de novas durante este ano; a día de hoxe o espazo web [Coronavirus](#) é un amplo repositorio de información clasificada e actualizada, que permite a consulta de datos, lexislación e publicacións sobre este particular.





O seguimento de todas as informacións relacionadas coa pandemia e a actualización diaria do espazo coronavirus, non impediron, aínda que si incidiron, na realización doutras actividades de difusión e información en materia de prl, como é a publicación periódica do Boletín CIG Saúde Laboral, editándose neste ano 2020 o número 36 da serie. Esta publicación, que un número tras outro presenta e analiza temas de actualidade preventiva, tivo neste caso un único protagonista: o SARS-CoV-2; publicado no mes de xullo, o Boletín Nº 36 repasa a través de 6 artigos, diferentes aspectos relacionados co coronavirus: definición e enfermidade asociada, transmisión, que determina o risco de morte en caso de ingreso hospitalario, Declaración da Comisión da Unión Europea logo da publicación da Directiva (UE) 2020/739 que modifica o Anexo III da Directiva 2020/54/CE, inclusión do SARS-CoV-2 na listaxe de axentes biolóxicos como patóxeno humano do grupo de risco 3 (axente patóxeno que pode causar unha enfermidade grave e presenta un serio perigo para os traballadores/as), a

responsabilidade empresarial e as posibles infraccións asociadas por covid-19.

O ano 2021. A formación en prevención de riscos laborais que estamos a programar para este ano realizarase unicamente en formato de teleformación. Todos os cursos programados terán as mesmas características: asíncronos, permitindo a conexión cando o alumno/a queira ou poida para visualizar contidos e realizar as probas de avaliación (dentro dos días nos que esté activo o curso), con titorías para consulta de dúbidas, probas de avaliación que permiten a repetición no caso de non acadar a nota mínima de superación de contidos e certificación ao remate do curso para as persoas que acaden a calificación de apta/o. Se queres realizar algún dos cursos que programamos, dirixete á túa Comarca ou Federación para solicitar información e inscribirte.

Seguiremos a atender as túas consultas en materia de prevención de riscos e saúde laboral a través dos puntos de asesoramento e da asistencia “on line” accesible dende o botón “[Asesoramento Técnico](#)” ubicado na portada da nosa web www.cigsaudelaboral.org.



Continuamos a traballar para que teñas nun único lugar, www.cigsaudelaboral.org, toda a información en materia de prevención de riscos laborais e saúde laboral: documentos técnicos, lexislación actualizada e novas, así como no

tratamento en profundidade de temas que consideramos de interese e actualidade a través do Boletín CIG Saúde Laboral, ao que podes suscribirte a través da portada da web para recibilo na túa caixa de correo.

2021. PRL E SAÚDE LABORAL GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL		
FORMACIÓN	ASESORAMENTO	INFORMACIÓN
<p>TELEFORMACIÓN ASÍNCRONA: PERMITE QUE TE CONECTES ONDE E CANDO QUEIRAS</p>	<p>ON LINE</p> 	<p>REPOSITORIO DE CONTIDOS / NOVAS www.cigsaudelaboral.org</p> 
<p>CON TITOR PARA AXUDARTE NA TÚA APRENDIZAXE</p>	<p>CORREO ELECTRÓNICO</p>	<p>TRATAMENTO DE TEMAS EN PROFUNDIDADE Boletín CIG Saúde Laboral</p> 
<p>CON CERTIFICACIÓN AO REMATAR</p> 	<p>TELÉFONO</p> 	<p>PRESENCIAL Solicitude cita previa por teléfono ou na web www.cigsaudelaboral.org</p>
<p>INFÓRMATE DA OFERTA NA TÚA COMARCA OU FEDERACIÓN</p>		

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org