

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 37

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

SUMARIO

INFORMACIÓN/ANÁLISIS

ENTRA EN VIGOR EL REGLAMENTO SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS EN EL TRABAJO: LISTA DE PUNTOS DE COMPROBACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN/OPINIÓN

SINIESTRALIDAD LABORAL GRAVE Y MORTAL EN GALICIA. Origen y 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

SÍNTESIS DE ACTIVIDAD 2020

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Entra en vigor el reglamento sobre los planes de igualdad en las empresas

FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



Entra en vigor el reglamento sobre los planes de igualdad en las empresas

La normativa está vigente para los nuevos planes que se elaboren y los que ya existan deben actualizarse cuando tenga lugar su revisión, pero siempre como máximo en un plazo de doce meses. Las empresas de más de 150 trabajadores/as que no tengan planes de igualdad se enfrentan a multas.

Como es sabido, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad:

Novedades derivadas de este desarrollo legislativo:

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.** Se regula el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los arts. 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo eso sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.** Tras las modificaciones normativas realizadas por el citado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo,

de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sobre el art. 45 de la LOI, se produjo una ampliación generalizada en la obligación de implantación de un Plan de Igualdad a las empresas con más de 50 trabajadores -dentro de un período transitorio de tres años a contar desde el 7 de marzo de 2019- frente a las de más de doscientos cincuenta fijada con anterioridad. (art. 85 ET; arts. 45-49 LOI y art. 1 y DT 12ª RD-ley 6/2019).

El real decreto 901/2020, de 13 de octubre se articula alrededor de cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.



Concepto de plan de igualdad y para qué se elabora

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (arts. 85 ET; 45-49 LOI y 9 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre).

Partiendo de la definición aportada por el art. 46.1 de la LOI, los planes de igualdad pretenden establecer en las organizaciones la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la erradicación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que por razón de sexo pueda existir en una empresa, para lo cual se hace necesario definir, englobar, especificar y analizar un conjunto de objetivos, medidas y acciones, planificadas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

¿Para qué se elabora el plan de igualdad?

Las empresas mediante la elaboración de un plan de igualdad refuerzan su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Los motivos para la elaboración del plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad, como son:



- a) La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo (directas o indirectas).
- b) La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- c) La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- d) Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- e) Implantar un código de conducta que proteja a empleadas/os y empresa.
- f) Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- g) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

CÓMO DEBEN SER LOS PLANES DE IGUALDAD

El reglamento exige que los planes de igualdad sean negociados, así como sus diagnósticos, entre la dirección de la empresa y los trabajadores/as. Las compañías "deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora", exige la norma, que detalla cómo debe ser esa comisión y el proceso de negociación.



También se recoge el contenido mínimo de los planes de igualdad, que deben partir de un **diagnóstico** para "identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres".

El diagnóstico se referirá por lo menos a estas materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Si el resultado del diagnóstico "pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla", establece la norma.

Tras el diagnóstico, el reglamento desarrolla la estructura que deben cumplir los planes de igualdad y su contenido mínimo, que entre otras materias incluye los resultados de la auditoría retributiva, la definición de "objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad", la descripción de "medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas" y el "sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica", entre otras.

El período de vigencia o duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años y la norma obliga a realizar "por lo menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento".

Otro aspecto que aparece como fundamental es el alcance material obligatorio de los planes y

las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Estructuración de los contenidos mínimos de un Plan de Igualdad:

- a) Determinación de **las partes que los concier-**
tan.
- b) **Ámbito personal, territorial y temporal.**
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa, o en el supuesto al que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- d) Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de **objetivos cualitativos y cuantitativos** del plan de igualdad.
- f) Descripción de **medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores** que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) **Identificación de los medios y recursos**, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) **Sistema de seguimiento, evaluación y revisión** periódica.
- j) **Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario** encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) **Procedimiento de modificación**, incluido el procedimiento para liquidar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Registro de los planes de igualdad

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y fueran o no adoptados por acuerdo entre las partes.



Se deberá de tener en cuenta que a estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

La citada inscripción en el registro permitirá el acceso público al contenido de los planes de igualdad.

En la solicitud de inscripción de los planes de igualdad, estos tendrán que ir acompañados de la hoja estadística recogida en el correspondiente modelo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo .

Serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Entrada en vigor

La nueva norma entró en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir el **14/01/2021**.

Respeto de los planes vigentes al punto de la entrada en vigor del Real Decreto, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión, y en todo caso, deberán adaptar su contenido en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigor del Real Decreto.

Ámbito de aplicación

Se determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y se regulan las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad:

Todas las empresas comprendidas en el *artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto*

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con independencia del número de personas trabajadoras en personal, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar base a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes fueran objeto del mismo.



En el caso de empresas de 50 o más personas trabajadoras, o cuando siendo inferior el personal estén incluidas en los apartados 3 y 4 del artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en este Real Decreto.

Otras cuestiones a tener en cuenta

- La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.
- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.

- De acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan **las empresas de trabajo temporal**, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Sin perjuicio del que pueda establecer la negociación colectiva, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad, y por tanto de los diagnósticos previos, dentro de los tres meses siguientes al punto en que alcanzaran las 50 personas de personal.

Son **sujetos legitimados para negociar planes de igualdad**, incluidos los diagnósticos previos, por parte de las personas trabajadoras, con carácter general y prioritario, el comité de empresa, las y los delegados/as de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En el caso de **carencia de la representación legal** descrita en el párrafo anterior a intervención como interlocutores en la negociación se

regirá por el establecido en el artículo 41.4 apartado la y apartado b, 1º, 2º y 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Cómo se calcula el número de empleados/as que hay en la empresa?

A los efectos del dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar un plan de igualdad, se tendrá en cuenta el personal total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquier que sea su modalidad que, estando vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se extinguieron en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.



¿Cuándo ha de efectuarse el cálculo del número de empleados/as que hay en la empresa a efectos de la obligación de implementar un Plan de Igualdad?

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse a efectos de comprobar que se alcanza el umbral de personas del personal que hace obligatorio el plan de igualdad, por lo menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.



Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquier que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aún cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el período de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante cuatro años.

Obligación de elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad

Número de personas trabajadoras en la empresa según calendario de aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 LOI, en redacción allegada por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (D. T. 12ª LOI).

HASTA 06/03/2020: Empresas de más de 250 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2020: Empresas de entre 151 a 250 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2021: Empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras.

A PARTIR DEL 07/03/2022: Empresas de entre 50 a 100 personas trabajadoras.

Cómo se valoran los distintos puestos de trabajo?

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro, desarrollando un nuevo marco normativo en torno al principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad, deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**. En este caso será necesario acudir al RD 902/2020.

El período de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

Revisión de los Planes de Igualdad

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, **los planes**

de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de

condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Fuentes consultadas:

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



La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación. OIT

El estrés laboral constituye uno de los riesgos laborales más importantes en muchos países, así como en diferentes sectores de actividad y lugares de trabajo. Como es bien sabido son muchas las consecuencias negativas producidas por el estrés a nuestra salud, incluyendo las enfermedades circulatorias y gastrointestinales, otros trastornos físicos, trastornos psicossomáticos y psicossociales, así como una baja productividad.

Hoy por hoy desde la prevención de riesgos laborales se está haciendo un especial hincapié en la necesaria mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en lo que atañe a la organización de éste como elemento clave para reducir el estrés derivado de un deficiente diseño del mismo, impulsándose la adopción de medidas prácticas y eficaces para hacer frente a las situaciones de estrés derivadas de una mala y desequilibrada organización del trabajo.

Recientes estudios realizados por la OIT nos indican que existen puntos de comprobación que son de aplicación común para el estudio y la reducción del estrés en el trabajo, fáciles de aplicar en diferentes situaciones.

La presente Guía tiene como objetivo identificar y poder examinar diversos factores laborales relacionados con el estrés. La misma incluye puntos de comprobación fáciles de aplicar para identificar estresores en la vida laboral y la mitigación de sus efectos nocivos. La intención es que los trabajadores/as y los empleadores/as puedan utilizar los puntos de comprobación de la presente Guía para detectar las causas de estrés en el trabajo y adoptar medidas eficaces para eliminar o, en su caso, reducir las mismas.

Esta tabla de comprobación elaborada para dar respuesta a la creciente necesidad de adoptar medidas que contrarresten los problemas que causa el estrés en el lugar de trabajo, cuenta con 50 puntos de comprobación basados en la experiencia de los expertos que participaron en su preparación y revisión para la puesta en práctica de medidas de prevención eficaces frente al estrés en los lugares de trabajo.

Las acciones de mejora sugeridas por estos puntos de comprobación también se basan en una serie de principios básicos que demostraron ser viables y aplicables en los lugares de trabajo; entre otros, la Guía hace referencia a los siguientes aspectos:

- El liderazgo y justicia en el trabajo
- Las exigencias del trabajo
- El control del trabajo
- El apoyo social
- El ambiente físico
- El equilibrio entre vida y trabajo
- Reconocimiento en el trabajo
- Protección contra las conductas ofensivas
- Seguridad en el empleo
- Información y comunicación

EL LIDERAZGO Y LA JUSTICIA EN EL TRABAJO

1. Desarrollar y comunicar una política y estrategia para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

2. Establecer procedimientos para prohibir la discriminación y tratar a los trabajadores/as con justicia. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

3. Fomentar la comunicación informal entre los gerentes y los trabajadores/as, y entre los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

4. Respetar el carácter privado y confidencial de los problemas de los empleados. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

5. Abordar los problemas en el trabajo inmediatamente cuando se presentan. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre el liderazgo y la justicia en el trabajo.....
.....

DEMANDAS DEL TRABAJO

6. Ajustar la carga de trabajo total, teniendo en cuenta el número y la capacidad de los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

7. Reorganizar las asignaciones de trabajo para evitar demandas excesivas a los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

8. Planificar el trabajo con cuidado y acordar plazos o ritmo de trabajo realistas. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

9. Asegurarse de que las tareas y responsabilidades están claramente definidas. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

10. Proporcionar tareas alternativas para mantener la atención en el trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre las demandas del trabajo....
.....
.....

CONTROL DEL TRABAJO

11. *Involucrar a los trabajadores/as en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones

.....

12. *Mejorar el margen de libertad y control sobre el trabajo de los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones

.....

13. *Organizar el trabajo de tal manera que se desarrollen nuevas competencias, habilidades y conocimientos. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

14. *Fomentar la participación de los trabajadores/as en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

15. *Organizar reuniones periódicas para abordar los problemas en el lugar de trabajo y sus soluciones. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

Comentarios sobre el control del trabajo:

.....

.....

APOYO SOCIAL

16. *Establecer relaciones estrechas entre los trabajadores/as y los/as gerentes para que puedan obtener apoyo los unos de los otros.*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

17. *Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

18. *Identificar y utilizar fuentes externas para proporcionar asistencia a los empleados/as. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

19. *Organizar actividades sociales durante o después de las horas de trabajo. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

20. *Proporcionar ayuda y apoyo a los trabajadores/as cuando sea necesario. ¿Propones alguna acción?*

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

Comentarios sobre el apoyo social:

.....

.....

ENTORNO FÍSICO

21. Establecer procedimientos claros para la evaluación y control de riesgos basado en los sistemas existentes de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

22. Proporcionar un entorno de trabajo cómodo, confortable que favorezca la salud física y mental. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

23. Eliminar o reducir los peligros/riesgos para la seguridad y la salud en su origen. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

24. Proporcionar instalaciones limpias de descanso apropiadas. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

25. Establecer planes de emergencia para facilitar las operaciones de emergencia y de evacuación rápida. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre el entorno físico:.....
.....

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA Y TIEMPO DE TRABAJO

26. Involucrar a los trabajadores/as en el diseño de los horarios de trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

27. Planificar los horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de la empresa y las necesidades especiales de los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

28. Establecer medidas y límites para evitar las jornadas de trabajo excesivamente largas. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

29. Optimizar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo para que los trabajadores/as puedan cumplir con sus responsabilidades familiares. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

30. Ajustar la duración y frecuencia de las pausas y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre el equilibrio trabajo-vida y tiempo de trabajo:

.....

RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO

31. Elogiar abiertamente el buen desempeño de los trabajadores/as y los equipos. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

32. Implementar un sistema mediante el cual los trabajadores/as conozcan los resultados de su trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

33. Implementar un sistema en el que los trabajadores/as sean capaces de expresar sus sentimientos y opiniones. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

34. Tratar a las mujeres y a los hombres con equidad. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

35. Ofrecer buenas perspectivas de carrera. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

Comentarios sobre el reconocimiento en el trabajo:

.....

PROTECCIÓN CONTRA EL COMPORTAMIENTO OFENSIVO

36. Establecer e implementar un marco organizativo y estrategias en las que se prevenga un comportamiento ofensivo o sea tratado con rapidez y adecuadamente si se presenta. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

37. Organizar formación y sensibilizar sobre el comportamiento respetable. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

38. Establecer procedimientos y modelos de actuación para tratar la violencia, el abuso y el acoso en el trabajo. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

39. Proporcionar intervenciones rápidas para ayudar a las personas involucradas en el comportamiento ofensivo, teniendo en cuenta las sensibilidades culturales. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

40. Organizar áreas de trabajo para proteger a los trabajadores/as contra la violencia de los clientes y personas ajenas a la empresa. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....

.....

Comentarios sobre la protección contra el comportamiento ofensivo:

.....

SEGURIDAD EN EL EMPLEO

41. Planificar el trabajo de tal forma que se mejore la posibilidad de un empleo estable. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

42. Proporcionar un contrato de trabajo por escrito con declaraciones claras sobre condiciones de trabajo y salarios justos. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

43. Asegurarse de que los salarios se paguen regularmente y los beneficios se proporcionen de acuerdo con el contrato correspondiente. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

44. Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores/as que toman licencia parental. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

45. Mejorar la seguridad en el empleo, proteger a los trabajadores/as y sus representantes contra el despido injustificado. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre seguridad en el trabajo:.....
.....
.....

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

46. Establecer como principio que los/as gerentes vayan regularmente al lugar de trabajo para hablar con los trabajadores/as. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

47. Asegurarse de que los/as supervisores se comuniquen fácilmente e con frecuencia con los trabajadores/as sobre cualquier problema. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

48. Informar a los trabajadores/as sobre las decisiones importantes con regularidad, utilizando los medios adecuados. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

49. Informar a la alta gerencia de las opiniones de los trabajadores/as.

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

50. Dar a los trabajadores/as información sobre los planes futuros y cambios. ¿Propones alguna acción?

NO **SI** **PRIORIDAD**

Observaciones.....
.....

Comentarios sobre la información y comunicación:
.....
.....

APÉNDICE: PUNTOS DE COMPROBACIÓN ADICIONALES

51. ¿Propones alguna acción?

NO SI PRIORIDAD

Observaciones.....

52..... ¿Propones alguna acción?

NO SI PRIORIDAD

Observaciones.....

53. ¿Propones alguna acción?

NO SI PRIORIDAD

Observaciones.....

54..... ¿Propones alguna acción?

NO SI PRIORIDAD

Observaciones.....

55. ¿Propones alguna acción?

NO SI PRIORIDAD

Observaciones.....

Comentarios sobre puntos de comprobación adicionales:



Puedes imprimir esta lista de comprobación en el siguiente enlace:

[La prevención del estrés en el trabajo:](#)

[LISTA DE PUNTOS DE COMPROBACIÓN](#)

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

INFORMACIÓN/OPINIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Siniestralidad laboral grave y mortal en Galicia.

Origen y delimitación de causas. CIG

La base estadística de la información proporcionada en este artículo en relación a la temática que aquí abordamos, es básicamente aquella que en los últimos años ha trabajado y analizado el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (ISSGA) a través de distintas publicaciones. El enfoque y la perspectiva de desarrollo de nuestro análisis, aunque basada en los datos estadísticos, también se fundamenta en nuestra experiencia y conocimiento de la realidad preventiva de las empresas gallegas en el ámbito de nuestro País.

Así las cosas, nuestro interés no es otro que contribuir a conformar una visión y una perspectiva preventiva que ponga el foco en aquellas cuestiones que consideramos importante abordar y analizar con motivo de identificar, poner en común y buscar soluciones preventivas a las

causas que en estos últimos años están propiciando los altos niveles de siniestralidad grave y mortal que estamos padeciendo en Galicia.

A estas alturas a nadie se le escapa que en Galicia llevamos liderando en los últimos años el ranking de índice de incidencia de accidentes



graves y mortales dentro del Estado español. Sin duda alguna **los accidentes graves son en gran medida la antesala de futuros accidentes mortales**, especialmente cuando no se identificaron correctamente los riesgos y no se adoptaron e implementaron las medidas preventivas idóneas para su eliminación y/o control.

Por otra parte, la frecuente **infradeclaración de accidentes graves**, mal calificados en demasiadas ocasiones como leves, están produciendo un pernicioso efecto de no eliminación de los riesgos que finalmente por recurrencia y repetición terminan en un accidente mortal. Así las cosas, la correcta calificación del nivel de gravedad de los accidentes constituye, a nuestro entender, un factor clave para la reducción de los accidentes graves y mortales, ya que esto propiciaría que la ITSS acabara actuando de oficio, así como los técnicos/as habilitados del ISSGA.

En nuestra tierra las **actividades productivas de los sectores primarios** que utilizan maquinaria pesada o cortante, así como procedimientos de trabajo que conllevan la exposición a caídas en altura, aplastamientos, cortes o amputaciones, tienen una gran relevancia en términos de accidentabilidad grave y mortal. Tal es el caso del **sector Agrario** (manejo de tractores); **Forestal**

(motosierras y caída de árboles) y **Pesca** (accidentes a bordo y ahogamientos).

También tienen especial relevancia en la accidentabilidad y en muchos casos por causas semejantes, en el sector de la **Construcción** (cortes, caídas en altura y al mismo nivel, aplastamientos); en el sector de la **Industria** (cortes, caídas en altura y al mismo nivel, aplastamientos, atrapamientos) y en los sectores de **Transporte** y el **Almacenamiento** (accidentes de tráfico en misión, aplastamientos, colisiones con objetos en movimiento).

Otros sectores o subsectores de actividad que en Galicia están teniendo una relevante incidencia en la siniestralidad laboral a consecuencia de la alta incidencia de **enfermedades profesionales**, son las **cadena de montaje**, especialmente las de automoción, con abundantes cronificaciones de lesiones altamente invalidantes de carácter musculoesquelético (TME) que acaban por tener gravísimas consecuencias de incapacidad laboral para el trabajador/a afectado (en muchas ocasiones bastante jóvenes) y económicamente para el sistema de protección de la Seguridad Social.

El sector de **extracción y transformación de la pizarra y el granito**, así como de los **aglomerados de cuarzo**, donde en Galicia se producen cada año prácticamente el 70% dos casos de enfermedades derivadas de la exposición al polvo de sílice cristalina, resulta también relevante cuando el sector en Galicia supone tan sólo un 35% de la totalidad del sector a nivel estatal. Desgraciadamente a medio-corto plazo muchos de estos

trabajadores afectados acaban por morir (no tienen cura) a consecuencia de estas terribles enfermedades profesionales, aunque su cómputo y registro en términos de accidentabilidad quede escondido en los registros oficiales.

Más allá de la segmentación sectorial, a nuestro entender existen factores concurrentes, a veces de carácter estructural, que sin duda están afectando a la accidentabilidad grave y mortal, y que en un futuro próximo podrían incluso tener mayor incidencia y repercusión en la siniestralidad laboral, si estos factores no son tratados convenientemente.

La **accidentabilidad en los desplazamientos en itinere y en misión**, en muchos casos potenciados por las características de los vehículos, nuestra orografía y dispersión territorial, el mal estado de conservación de las carreteras o los elevados ritmos de trabajo impuestos con cortos espacios de tiempo difíciles de cumplir. Factores estos de riesgo que normalmente se ven agravados por la inexistencia en la mayoría de las empresas gallegas de planes preventivos de movilidad.

Los **accidentes cardiovasculares** consecuencia por una parte de hábitos poco saludables, pero también en gran medida de la mala o inexistente planificación del trabajo y de las fases de descanso y recuperación, de los altos niveles de demanda, de frenéticos ritmos de trabajo, del alargamiento frecuente de las jornadas laborales, ... en definitiva, de una sobre-explotación laboral continuada que finalmente acaba produciendo accidentabilidad y graves consecuencias para la salud de los trabajadores/as implicados.

Cabe también destacar que a raíz de la confección del primer **mapa de riesgo químico de Galicia** llevado a cabo por el ISSGA, nos encontramos ante un panorama revelador en el que son muchas las empresas que en muchos casos almacenan o utilizan en sus procesos productivos, productos y/o agentes químicos cuyos riesgos no están suficientemente identificados. Hablamos de **sustancias cancerígenas, mutágenas y reprotóxicas (CMR)** que en muchas ocasiones a largo y medio plazo, a menudo cuando ya esta concluida la vida laboral del trabajador/a, finalizan por generar cánceres



laborales que todos los años causan una gran cantidad de muertes a las que no se les reconoce su origen laboral, quedando frecuentemente escondida su causa.

Si a todo esto que sucintamente llevamos exponiendo hasta ahora le añadimos el poco músculo preventivo de nuestras empresas, -la gran mayoría microempresas o pequeñas empresas- la poca **cultura preventiva** de nuestro tejido productivo en el que la **integración de la prevención** en las pequeñas y medianas empresas sigue siendo un objetivo muy lejos de alcanzar, y en las que la prevención de riesgos laborales se sigue viendo más como un gasto

que como una inversión, sumado esto a los enormes **déficits de formación en materia de seguridad y salud** laboral tanto de empresarios/as, como de responsables laborales, como de los propios trabajadores/as, la actual situación resulta más fácil de entender.

Un **mercado laboral cada vez más envejecido** con trabajadores/as no preparados para el alargamiento unilateral de su vida laboral, junto con altos niveles de **precarización** y distintas modalidades de **externalización del trabajo** y de **subcontratación**, configuran el perfil de un mercado de trabajo acosado por múltiples factores de riesgo de carácter estructural que es necesario abordar y cuando menos en parte corregir, entre otras, mediante la aplicación de políticas activas de prevención más realistas y eficaces.

Asimismo en ningún caso podemos olvidar la poca importancia política que hasta ahora le vienen otorgando a la prevención de riesgos y la seguridad laboral los distintos Gobiernos de la Xunta de Galicia, a tenor de las históricamente **paupérrimas inversiones** realizadas por la administración autonómica en la promoción y

consolidación de políticas públicas destinadas al fomento de la prevención en nuestro País.

Así las cosas, consecuencia entre otros, de estos relevantes factores, la situación preventiva en Galicia disfruta de la posibilidad de un amplio margen de mejora, si estos defectos y deficiencias son abordadas colaborativamente, con sentido común y con resolución, en un proceso de mejora continuada que necesariamente debe impulsar y liderar, como es su deber, la Administración pública de nuestro País con la activa contribución del conjunto de los agentes sociales.

De los datos estadísticos y los informes aportados y elaborados por el ISSGA, esperamos que desde la Comisión de Análisis de la Sinies-tralidad grave y mortal en Galicia, recientemente creada, seremos capaces de acotar los sectores preferentes de actuación y aquellas actividades que están generando una mayor accidentabilidad grave y mortal, con motivo de proponer estrategias de actuación tendentes a identificar y posteriormente eliminar y/o controlar aquellos factores de riesgo desencadenantes de este tipo de siniestralidad.



En este sentido y solo a nivel de muestra, nos parece interesante el siguiente cuadro extraído de un informe/estudio de nuestro Instituto que nos indica la distribución porcentual de

los accidentes investigados por bloques de causas en los distintos sectores/actividades en el período 2005-2017.

BLOQUE CAUSAS	Agro	Industria	Construcción	Servicios	Pesca	Total causas
PREVENCIÓN INTRÍNSECA	5,5%	11,7%	9,6%	10,5%	13,4%	10,3%
PROTECCIÓN O SEÑALIZACIÓN	9,9%	11,0%	9,3%	6,8%	5,2%	9,0%
MATERIALES, PRODUCTOS O AGENTES	6,6%	3,3%	1,9%	3,1%	13,4%	4,0%
ESPACIOS Y SUPERFICIES DE TRABAJO	8,8%	9,5%	14,4%	6,3%	7,2%	10,5%
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	37,4%	27,5%	31,2%	29,8%	25,8%	30,1%
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN	9,9%	22,0%	18,7%	18,8%	14,4%	18,4%
FACTORES INDIVIDUALES	20,9%	14,3%	13,9%	20,9%	9,3%	15,4%
OTRAS 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

La cuarta revolución industrial (Industria 4.0) supone, en esencia, una transformación digital de la producción, y el alcance de sus efectos socioeconómicos sigue siendo una incógnita hoy en día. Esta revolución se basa en la incorporación de tecnologías emergentes en diversos campos (robótica, inteligencia artificial, big data, IoT y computación en la nube principalmente) y en su uso para la interconexión de todos los sistemas de producción. La industria 4.0 es, por lo tanto, una industria digital, inteligente e interconectada, capaz de procesar millones de datos en tiempo real, para obtener información -mismo predictiva- y tomar decisiones eficaces que mejoren la producción.

Esta transformación de la industria tiene efectos muy positivos en la mejora de la eficiencia de empresas y organizaciones, y aún está por determinar en qué medida puede contribuir a optimizar la gestión de los recursos energéticos, proteger el medio ambiente o mejorar el mercado laboral.

De hecho, una de las grandes incógnitas es el futuro del mercado laboral en una industria con altos niveles de lesiones y trastornos musculoesqueléticos (TME), y en un escenario que tiende hacia la automatización global de los procesos de producción. Un gran número de trabajadores de la industria padecen TME que

provocan incapacidad funcional y dolor. Estos TME reducen mucho la calidad de vida y la autonomía personal de los trabajadores, pero también reducen la productividad de las empresas, sancionan la salud pública y cuestan en Europa cerca del 2% del PIB (en relación a las prestaciones económicas por incapacidad temporal o permanente, gastos por ingresos hospitalarios, intervenciones, consultas, productos farmacéuticos, etc.). En este escenario, parece claro que los esfuerzos deben centrarse en garantizar que la transformación digital mejore las condiciones de trabajo, potenciando la capacitación de las personas y evitando su relevo por "soluciones robóticas", excepto en aquellos casos en los que la actividad suponga un riesgo inevitable para la salud de los trabajadores. La biomecánica (una de las principales ramas de la biotecnología) entra en la industria 4.0 con el objetivo de optimizar esta integración de la fuerza laboral humana en el actual proceso de transformación productiva.



LA TECNOLOGÍA uMITIGA: DE GALICIA PARA EL MUNDO

uMITIGA es la última versión de una tecnología que UMANA Biomecánica lleva desarrollando desde hace más de una década, y fue creada para humanizar la industria 4.0, promoviendo la salud laboral y la integración humana en los nuevos procesos de producción. Con una visión global del problema, **uMitiga** busca al tiempo mejorar la salud de los trabajadores, reducir el absentismo laboral y aumentar la productividad de las empresas (un trabajador en condiciones saludables reduce su absentismo laboral y aumenta su bienestar, esto aumenta su motivación y, por lo tanto, también mejora la productividad).

Esta tecnología (100% gallega) incorpora sistemas para la predicción de lesiones en trabajadores que permiten identificar los riesgos de los puestos de trabajo y encontrar soluciones preventivas efectivas e integradoras, como el uso de exoesqueletos, las rotaciones inteligentes o la incorporación de robots colaborativos en tareas concretas.

Diagnóstico uMitiga: uMitiga es una "tecnología no invasiva", ya que no precisa sensorizar a los trabajadores ni interrumpir la producción, y está basada en el análisis de vídeo y en la recogida de datos en planta. Su éxito reside en su capacidad para detectar con precisión los problemas de cada puesto de trabajo a través de un algoritmo biomecánico capaz de predecir tanto los niveles de riesgo de lesión para cada región corporal (lumbar, cuello, hombro,

codo, mano y muñeca) como los factores que los originan. A través de este análisis desglosado de riesgos (diagnóstico uMitiga), también se incorporan sistemas predictivos que sondan posibles soluciones preventivas para ofrecer aquellas más eficaces.

Exoesqueletos: Los exoesqueletos son sin duda una de las claves para la humanización de la industria 4.0, ya que capacitan a los trabajadores, procurando su integración en lugar de su relevo. Los algoritmos de uMitiga realizan simulaciones biomecánicas de un puesto de trabajo para predecir la reducción de riesgos que se podría obtener con los exoesqueletos. De este modo, se determina la necesidad de incorporar un exoesqueleto (lumbar, de MMSS y mismo de mano) y se encuentra el modelo óptimo, calculando con precisión sus especificaciones técnicas. Este cálculo predictivo permite acertar con la compra de los exoesqueletos -cuyos precios oscilan entre los 3.000 y los 10.000 €- evitando costosos procesos de prueba/error y garantizando los beneficios para la salud de los trabajadores. Además, uMitiga tiene en cuenta la posibilidad de que los músculos se atrofien debido al uso prolongado del exoesqueleto (algo que solo ocurre si se usa más de 4 horas al día) y, por lo tanto, propone rutinas específicas de compensación muscular para los trabajadores según las necesidades de su puesto de trabajo. Los exoesqueletos pueden reducir los riesgos de TME un 40%.

Rotaciones inteligentes: Los sistemas de rotación buscan mover a los trabajadores en dife-



rentes puestos de trabajo para reducir el daño acumulado en cada región corporal al final del día. Estos sistemas se utilizaron en diferentes sectores con resultados prometedores a pesar de la falta de rigor, ya que los métodos ergonómicos empleados no permitían conocer el riesgo de lesiones en cada región corporal y, por lo tanto, impedían especificar las soluciones que mejor compensaban las cargas ergonómicas. Sin embargo, los algoritmos de uMitiga, basados en el diagnóstico desglosado de riesgos, evalúan todas las combinaciones posibles de puestos de trabajo para encontrar aquellas que minimizan los niveles de riesgo de todos los trabajadores en todas sus regiones corporales. Estas rotaciones inteligentes pueden reducir los riesgos de TME un 50%.

Cobots y diseño de puestos de trabajo: Finalmente, y en aquellos casos en los que la mejora ergonómica es imposible por los otros canales de intervención, uMitiga ayuda a identificar aquellos factores de riesgo y tareas que deberían ser eliminados del profesiograma, mediante la incorporación de Cobots (robots colaborativos).

La tecnología UMitiga ya se aplicó en el estudio de más de 1.000 puestos de trabajo en más de veinte sectores (automoción, naval, metal-mecánico, textil, confección, alimentación, conservas, congelados, cárnico, lácteo, acuicultura, agricultura, transportes, sociosanitario y comercio entre otros). Además, una decena de compañías multinacionales del sector de la automoción, la alimentación y la conserva ya la emplearon para mejorar las condiciones de trabajo e iniciar la transformación productiva que exige la industria 4.0.



Xavier Alfonso Cornes
Ingeniero Biomecánico
Director Técnico de UMANA

INFORMACIÓN

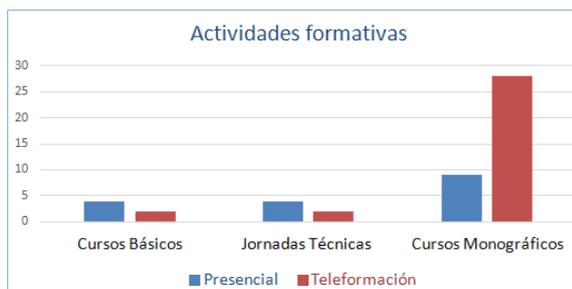
Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la CIG. Síntesis de actividad 2020

En el año 2020 el Gabinete Técnico Confederal de Salud Laboral de la CIG no dejó de trabajar en las líneas de actuación que vienen siendo sus ejes fundamentales de actividad. La programación de actividades de **formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales** atendió, como viene siendo habitual, a las demandas realizadas por las distintas estructuras de la CIG, tanto federativas como comarcales y locales. La ejecución de la programación prevista que comenzó en el mes de enero, fue interrumpida a mediados de marzo por el Covid-19; hasta ese momento se impartieron en su totalidad 11 Cursos y Jornadas Técnicas, que contaron con 388 asistentes, quedando en suspenso tres Cursos Básicos, que pudieron finalizarse en el mes de julio.

En el tiempo que transcurrió entre la paralización de la actividad y la reanudación de la misma en el mes de julio, trabajamos intensamente en la conversión y reprogramación de las actividades formativas previstas para las que fue posible el cambio de modalidad presencial a teleformación; a pesar del esfuerzo

realizado, no fue posible reprogramar toda la actividad que estaba prevista por diversos motivos relacionados fundamentalmente con las características propias de la formación a impartir, eminentemente práctica o muy específica sin posibilidad de transformación de contenidos a teleformación en un período de

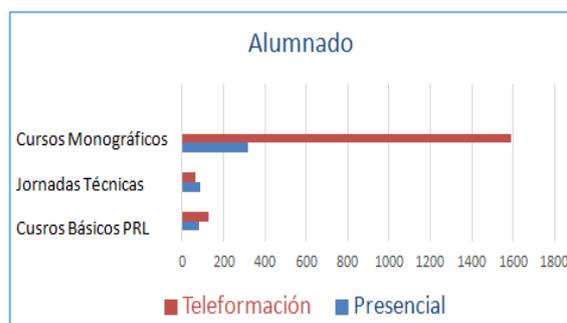


tiempo tan corto, o del colectivo destinatario, que no se animó a realizar los cursos a través de teleformación. Solo se mantuvo en modalidad presencial el final de los Cursos Básicos que habían quedado interrumpidos, dos Cursos Monográficos y nueve Jornadas Técnicas, de los que finalmente llegaron a materializarse el final de los Cursos Básicos, un Curso Monográfico y dos Jornadas Técnicas. La transformación a la modalidad de teleformación fue posible entre otras cosas, al esfuerzo de compañeras y compañeros de distintas estructuras de la CIG que trabajaron a contrarreloj en la gestión del alumnado y también a la tenacidad de las personas que participaron como docentes, que en un tiempo récord se hicieron expertos en el manejo de la plataforma de teleformación y se adaptaron a esta manera de interactuar con el alumnado. Gracias a todas y todos fue posible realizar en un espacio temporal muy ajustado, poco más de dos meses, 32 cursos en modalidad de teleformación, que pueden parecer pocos en número, pero que atendieron las necesidades formativas en materia de prl de 1.935 trabajadoras y trabajadores.

Así, contando la formación presencial y la teleformación se ejecutaron en este caótico 2020 un total de 49 actividades formativas en las

que se matricularon 2.421 personas trabajadoras, de las cuales 2.275, el 94%, alcanzaron la correspondiente acreditación. Compensa hacer un breve repaso por la tipología de las actividades: 6 cursos básicos (4 en modalidad presencial, en los que se calificaron como aptas 80 personas y 2 en teleformación en los que alcanzaron la calificación de aptas 129 personas); 6 Jornadas de sensibilización (4 en modalidad presencial, con 86 asistentes y 2 en teleformación, con 65 personas que calificaron como aptas); en relación a la formación específica, que un ejercicio más sigue siendo la más demandada, se realizaron en total 37 cursos monográficos: 9 en modalidad presencial (con 320 asistentes) y 28 en teleformación (1.592 personas obtuvieron la calificación de apta/o).

Aunque defendemos la formación presencial, constatamos en esta “experiencia” que la teleformación acercó nuestra programación a personas trabajadoras, especialmente mujeres, que por diversas causas, horarios laborales, dispersión geográfica, cargas familiares ... , no tienen fácil o simplemente no pueden realizar formación presencial. Que a pesar del poco tiempo con el que contamos para planificar, publicitar, resolver las incidencias que se presentaron, ... la formación realizada suscitó el interés de un gran





número de personas que se acercaron a esta nueva manera de adquirir formación en prl. Y descubrimos que, aunque hay muchas personas con competencias digitales suficientes, hay muchas otras sin formación digital, que no quisieron perder el tren y que con un gran esfuerzo de adaptación consiguieron finalizar los cursos en los que estaban matriculadas.

Otra de las actividades de actuación prioritaria del Gabinete, que tampoco paró en este año, es la prestación de los servicios de **asistencia técnica y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral** a delegados/as de la CIG, Comités de Seguridad y Salud y trabajadores/as en general. El acceso fundamental a este servicio continuó siendo a través del contacto directo con los técnicos y técnicas en las oficinas desde las que asisten a todo el territorio, de forma presencial, telefónica o a través del correo electrónico, así como de la asistencia "on line" accesible desde el botón "[Asesoramiento Técnico](#)" ubicado en la portada de nuestra web www.cigsaudelaboral.org (banner central y botón específico dedicado al asesoramiento técnico).

Atendiendo a la tipología del asesoramiento, son mayoritarios los casos relacionados con la solicitud de información sobre diversos temas

(covid-19, riesgos específicos, revisiones de evaluaciones, atención de las mutuas, reclamaciones al INSS por disconformidad con el alta, determinación de contingencias, ...), requiriendo aproximadamente en un 26% de los casos atendidos, la elaboración de documentación por parte de nuestros técnicos y técnicas; del total de las consultas, alrededor de un 6% derivaron en visita a empresa.

A lo largo del año 2020 se recibieron consultas de todos los sectores de actividad predominando aquellas relacionadas, como viene siendo habitual, con los sectores de servicios e industria.

Destacar la labor que técnicas y técnicos del Gabinete han realizado en este año tan difícil como asesoras y asesores de nuestros delegados/as en los Comités de Seguridad y Salud, en la interpretación y explicación de documentación relativa a la PRL en sus empresas, elaboración de escritos, denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o ante Organismos como ITSS o ISSGA, acompañando a nuestros/as delegados/as en sus tareas.

Las solicitudes de consulta llegaron a nuestros/as técnicos/as fundamentalmente por dos vías: por medio de responsables de Federacio-



nes y Comarcas que acercan el servicio a los potenciales usuarios/as o directamente por parte de delegados/as y trabajadores/as en general que o bien ya conocen por experiencia propia el Gabinete o que acuden a él por indicación de terceros. Aunque están establecidas y se emplean canales alternativos a través de los cuales realizar los asesoramientos, (botón de [“Asesoramiento técnico”](#) de nuestra web que permite realizar la consulta en cualquier momento a través del envío de un formulario, correo electrónico y teléfono, solicitud de cita presencial accesible desde el espacio de asesoramiento de la web), el contacto directo y presencial suele ser la manera usual de recepción de las consultas.

Para finalizar esta pequeña síntesis de lo que fue el año 2020, tenemos que repasar las actividades que el Gabinete desarrolla de cara a la **difusión e información en materia de PRL**. Para este fin, continuamos trabajando en el mantenimiento y actualización de la plataforma web www.cigsaudelaboral, con la introduc-

ción de noticias y legislación relacionada con la prevención de riesgos y la salud laboral.

En el 2020 cobró especial relevancia el espacio dedicado al coronavirus, creado en los primeros días del mes de febrero, antes de la declaración del estado de alarma, accesible desde la portada de la web; la idea inicial fue aglutinar en un único lugar toda la información que en aquellos momentos estaba generándose sobre este particular; la actualización diaria de contenidos legislativos e inclusión de documentos técnicos y de difusión, protocolos de actuación, directrices y recomendaciones preventivas de fuentes y organismos especializados (INSST, ISSGA, OIT, OMS, Consellería de Sanidade, Ministerio de Sanidad, ...) acercó infinidad de referencias actualizadas sobre el SARS-CoV-2 y la COVID-19 a aquellas personas que siguieron la publicación de noticias durante este año; a día de hoy el espacio web [Coronavirus](#) es un amplio repositorio de información clasificada y actualizada, que permite la consulta de datos, legislación y publicaciones sobre este particular.





El seguimiento de todas las informaciones relacionadas con la pandemia y la actualización diaria del espacio coronavirus, no impidieron, aunque sí incidieron, en la realización de otras actividades de difusión e información en materia de prl, como es la publicación periódica del Boletín CIG Salud Laboral, editándose en este año 2020 el número 36 de la serie. Esta publicación, que un número tras otro presenta y analiza temas de actualidad preventiva, tuvo en este caso un único protagonista: el SARS-CoV-2; publicado en el mes de julio, el Boletín Nº 36 repasa a través de 6 artículos, diferentes aspectos relacionados con el coronavirus: definición y enfermedad asociada, transmisión, qué determina el riesgo de muerte en caso de ingreso hospitalario, Declaración de la Comisión de la Unión Europea después de la publicación de la Directiva (UE) 2020/739 que modifica el Anexo III de la Directiva 2020/54/CE, inclusión del SARS-CoV-2 en la lista de agentes biológicos como patógeno humano del grupo de riesgo 3 (agente patógeno que puede causar una enfermedad grave y presenta un serio peligro para los trabajadores/as), la responsa-

bilidad empresarial y las posibles infracciones asociadas por covid-19.

El año 2021. La formación en prevención de riesgos laborales que estamos programando para este año se realizará únicamente en formato de teleformación. Todos los cursos programados tendrán las mismas características: asíncronos, permitiendo la conexión cuando el alumno/a quiera o pueda para visualizar contenidos y realizar las pruebas de evaluación (dentro de los días en los que esté activo el curso), con tutorías para consulta de dudas, pruebas de evaluación que permiten la repetición en el caso de no alcanzar la nota mínima de superación de contenidos y certificación al final del curso para las personas que alcancen la calificación de apta/o. Si quieres realizar alguno de los cursos que programamos, dirígete a tu Comarca o Federación para solicitar información e inscribirte.

Seguiremos atendiendo tus consultas en materia de prevención de riesgos y salud laboral a través de los puntos de asesoramiento y de la asistencia "on line" accesible desde el botón "[Asesoramiento Técnico](#)" ubicado en la portada de nuestra web www.cigsaudelaboral.org.



Continuamos trabajando para que tengas en un único lugar, www.cigsaudelaboral.org, toda la información en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral: documentos técnicos, legislación actualizada y noticias, así como

en el tratamiento en profundidad de temas que consideramos de interés y actualidad a través del Boletín CIG Salud Laboral, al que puedes suscribirte a través de la portada de la web para recibirlo en tu correo electrónico.

2021. PRL Y SALUD LABORAL GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL		
FORMACIÓN	ASESORAMIENTO	INFORMACIÓN
<p>TELEFORMACIÓN ASÍNCRONA: PERMITE QUE TE CONECTES DÓNDE Y CUÁNDO QUIERAS</p>	<p>ON LINE</p> 	<p>REPOSITORIO DE CONTENIDOS/NOTICIAS www.cigsaudelaboral.org</p> 
<p>CON TUTOR PARA AYUDARTE EN TU APRENDIZAJE</p>	<p>CORREO ELECTRÓNICO</p>	<p>TRATAMIENTO DE TEMAS EN PROFUNDIDAD Boletín CIG Saúde Laboral</p> 
<p>CON CERTIFICACIÓN AL FINALIZAR</p> 	<p>TELÉFONO</p> 	<p>PRESENCIAL Solicitud cita previa por teléfono o en la web www.cigsaudelaboral.org</p> 
<p>INFÓRMATE DE LA OFERTA EN TU COMARCA O FEDERACIÓN</p>		

Depósito Legal:
C428-2012

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la "Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P."

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