

# News Semanais

Estamos X ti



## 2018



Herald Toupeiras • Central Sindical Independente e de Funcionarios



Do 17 ao 28 de febreiro

# INDICE:

**1. CSIF APOSTA POR ESTABILIZAR E CONSOLIDAR AO PERSOAL LABORAL ANTES DE FUNCIONARIZAR**

**2. LISTAS DE CONTRATACIÓN DA XUNTA DE GALICIA: ACTUALIZACIÓN PROVISIONAL DE MÉRITOS DECRETO 37/2016**

**3. FORMACIÓN EGAP – ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE IDIOMAS PARA PERSOAL DAS DISTINTAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS DE GALICIA**

**4. FORMACIÓN EGAP – CURSO BÁSICO DE PRL EN ACTIVIDADES DE TEMPO LIBRE**

**5. FORMACIÓN AGASP – PLANS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA POLICÍA E GARDAS CIVÍS**

**6. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPREGO NAS ENTIDADES LOCAIS DE GALICIA**

**7. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER. 8 DE MARZO. "AHORA ES EL MOMENTO #CSIFSIEMPRE8M"**

**8. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: RISCOS DURANTE O EMBARAZO E A LACTACIÓN NATURAL**

**9. CONVENIO CSIF GALICIA – AECC: PÓDOME FIAR DO QUE LEO EN INTERNET?**



## 1. CSIF APOSTA POR ESTABILIZAR E CONSOLIDAR AO PERSOAL LABORAL ANTES DE FUNCIONARIZAR

### Comisión de seguimiento do acordo de estabilización

#### CSIF PROPÓN POSPOÑER A FUNCIONARIZACIÓN ATA FINALIZAR OS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN E CONSOLIDACIÓN DAS PRAZAS DE PERSOAL LABORAL.

##### (Informe da reunión 23/02/2018 - Alegacións CSIF)

O venres, 23 de febreiro de 2018, celebrouse unha nova reunión da comisión de seguimento do **ACORDO DE ESTABILIZACIÓN NA XUNTA DE GALICIA**. Nunha primeira fase da reunión acórdase:

1. Ampliar á primeira semana de marzo o prazo para presentar alegacións sobre os listados das prazas cubertas de forma temporal ou interina con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2005 e das prazas cubertas con persoal declarado indefinido non fixo (excluída a transitoria décima).
2. Función Pública recoñece como un erro a incorporación de prazas da transitoria décima (**CONSOLIDACIÓN**) nalgún dos citados listados. NON SE INCLUIRÁ EN NINGÚN DOS LISTADOS PRAZAS DA TRASITORIA DÉCIMA DO V CONVENIO.
3. **Falta incorporar as prazas cubertas de forma temporal ou interina entre o 31/12/2013 e o 31/12/2016** (3 anos). Este será sen dúbida o grupo máis numeroso e o que incorpore máis prazas ao proceso. Estamos á espera da ampliación do ámbito de aplicación do acordo co Goberno de España para empezar o estudo e cómputo das prazas.
4. Vaise a remitir tamén un listado con **37 prazas correspondentes a xubilacións parciais**. Non temos aínda datos sobre a tipoloxía de devanditas prazas.
5. Tamén se recoñece como un erro a ausencia de prazas dalgún Organismo, por exemplo incluíranse e remitiranse.

### ALEGACIÓNS CSIF

#### 1. CSIF teno claro: **PRIMEIRO ESTABILIZAR E LOGO FUNCIONARIZAR**

Consideramos prioritario que o plan de estabilización desenvólvese de forma áxil e coa **máxima seguridade xurídica dos aspirantes**. Existen límites temporais para a publicación das OPEs e das correspondentes convocatorias de estabilización, polo que é fundamental evitar **distorsións e atrasos innecesarios** que poidan poñer en risco o proceso. Para iso **é imprescindible que se convoquen como persoal laboral todas as categorías que na actualidade son de persoal laboral**.

Desde **CSIF** propuxemos **atrasar a funcionarización ata finalizar o plan de estabilización**, é dicir, ata reducir por baixo do 8% a taxa de temporalidade na Xunta de Galicia, que nestes momentos está por encima do 40%.

Ademais, e previamente ao desenvolvemento da funcionarización, debe negociarse un **decreto** que estableza as condicións e consecuencias de devandito proceso, garantindo que se respectarán os dereitos de todos. E desde logo, o que se establece nas leis de medidas fiscais e administrativas dos últimos anos, con **escalas mal creadas e interinización forzosa de temporais baixo ameaza de despedimento**, non son os mimbres adecuados para dar seguridade xurídica ao proceso.

## 2. CONCURSOS DE TRASLADOS

Puxemos de manifesto a obrigación de convocar, tal e como está no acordo, os correspondentes concursos de traslados, os cales CSIF considera que **deben desenvolverse de forma paralela aos procesos selectivos** de estabilización e facen coincidir tómalas de posesión para que ningún interino ou temporal teña que facer a consolidación ou a estabilización "desde a casa".

## 3. RETIRAR PRAZAS DA TRANSITORIA DÉCIMA (CONSOLIDACIÓN)

Respecto de os listados de prazas correspondentes á disposición transitoria cuarta do EBEP pouco ou nada deberíamos poder dicir; A relación de prazas neste ámbito debese estar perfectamente confeccionada, tendo en conta que son as prazas que foron retiradas dos últimos concursos de traslados en virtude do artigo 7 da lei 1/2012.

Pese a iso, atopamos 19 prazas do ámbito da Disp. Transitoria décima do V Convenio (CONSOLIDACIÓN) na relación de prazas de temporais anteriores ao 2005.

**Solicitamos a súa retirada desta relación para a súa incorporación nos procesos selectivos correspondentes á citada disposición. ACÉPTASE. NON SE INCLUIRÁ EN NINGÚN DOS LISTADOS PRAZAS DA TRANSITORIA DÉCIMA DO V CONVENIO**

## 4. PRAZAS OCUPADAS POR INDEFINIDOS NON FIXOS

En canto á relación de prazas ocupadas por persoal declarado indefinido non fixo, consideramos que é **incompleta e errónea**.

Nesta relación deben incluírse, tal e como está acordado, **TODAS** as prazas que están ocupadas por persoal declarado indefinido non fixo, con independencia da Consellería á que estean adscritos ou a **duración da prestación efectiva de servizos da praza (fixos discontinuos...)**.

Unicamente deberán excluírse deste listado aquelas prazas que están no ámbito de aplicación da Disposición transitoria décima do V Convenio (CONSOLIDACIÓN). E cando nos referimos a estas prazas, referímonos/referímonos á totalidade das mesmas, é dicir, non só ás que xa se lles recoñece estar **no ámbito, senón tamén a aquelas outras que, aínda cumprindo o traballador o requisito de antigüidade, ao ser a data de primeira sentenza posterior a setembro de 2007 non se lles recoñece o dereito** a ser incluídas no ámbito de aplicación da transitoria décima do V Convenio. **Este requisito da data de primeira sentenza anterior a setembro de 2007 nunca foi recoñecido como válido por CSIF, e as resolucións xudiciais estannos dando a razón.**

A Consellería de Facenda debe ser consciente da existencia de numerosas sentenzas que, para estas prazas, recoñece o dereito a estar na consolidación, primeira ou segunda parte. E tamén debe ser consciente doutras moitas sentenzas que están en camiño.

Xa que logo, solicitamos:

- **A exclusión deste listado daquelas prazas ocupadas por persoal indefinido non fixo con antigüidade anterior ao 2005**, teñan ou non recoñecido estar no ámbito de aplicación da transitoria décima do V Convenio. **FUNCIÓN PÚBLICA SÓ ACEPTA RETIRAR, PARA A SÚA INCLUSIÓN NA CONSOLIDACIÓN DA TRANSITORIA DÉCIMA, A PRAZAS OCUPADAS POR INDEFINIDOS NON FIXOS QUE TEÑAN SENTENZA QUE RECOÑEZA O DEREITO A ESTAR NA CONSOLIDACIÓN (PRIMEIRA OU SEGUNDA PARTE).** Non quere estender o criterio ao resto de prazas.
- **A inclusión de todas as prazas ocupadas por persoal declarado indefinido non fixo** con antigüidade posterior ao 1 de xaneiro de 2005, con independencia da súa condición de fixos discontinuos. **FUNCIÓN PÚBLICA ACEPTA (veremos...)**

## 5.PROMOCIÓN INTERNA

Poñemos de manifesto que o acordo asinado establece que nestas ofertas de emprego público se **fomentará a utilización da promoción interna** nos termos nos que se negocie en cada ámbito. Por iso, instamos a chegar a acordos respecto diso, tendo en conta que **a promoción interna non computará a efectos de taxa de reposición.**

## 6.PRAZAS LEI 17/89

Solicitamos a inclusión, en listado de prazas cubertas por persoal interino anterior a 1 de xaneiro de 2005, das prazas da lei 17/89 que cumpren dita condición. Prazas que xa foron excluídas do último concurso de traslados en virtude do artigo 7 da lei 1/2012. Quedamos en remitir a próxima semana o listado de prazas a incluír.

## 7.TAXA DE TEMPORALIDADE

Desde **CSIF** solicitamos que nos **aporten datos actualizados** respecto ao número total de efectivos correspondentes a:

- Persoal laboral fixo
- Persoal temporal (incluídos indefinidos non fixos)
- Funcionarios de Carreira
- Funcionarios interinos

Estes totais son imprescindibles dada a natureza do noso acordo, que establece o obxectivo de **reducir a taxa de temporalidade ata situala na contorna do 7%**. Calculada a taxa actual de temporalidade, saberemos cantas prazas deben ser convocadas como mínimo para deixar as taxas por baixo do obxectivo marcado. Cuestión distinta será ver en que tipoloxía encaixan.

## 8.OPE 2018.

Para rematar, propuxemos que o groso das prazas de estabilización sexa convocado na Oferta de Emprego Público de leste mesmo ano 2018.

A próxima reunión da comisión de seguimento celebrarase previsiblemente na segunda ou terceira semana de marzo. Esperamos que nese momento xa se nos aportaron os listados coas prazas que faltan.





## 2. LISTAS DE CONTRATACIÓN DA XUNTA DE GALICIA: ACTUALIZACIÓN PROVISIONAL DE MÉRITOS DECRETO 37/2016

### CONSELLERÍA DE FACENDA - DOG, 28 DE FEBREIRO

Resolución do 22 de febreiro de 2018, da Dirección Xeral da Función Pública, pola que se fai pública a **actualización provisional de méritos correspondente ao ano 2017 das listas para a cobertura con carácter transitorio de prazas reservadas a persoal funcionario e a contratación temporal de persoal laboral** da Xunta de Galicia.

Primeiro. Publicar a actualización provisional de méritos relativos ao ano 2017 dos integrantes das listas elaboradas para o desempeño con carácter transitorio de prazas reservadas a persoal funcionario e para a contratación temporal de persoal laboral.

As puntuacións totais das persoas integrantes das listas para o nomeamento de funcionarios/as interinos/as (anexo I) e a dos integrantes das listas para a contratación temporal de persoal laboral (anexo II), poderán consultarse no portal web corporativo da Xunta de Galicia, <http://funcionpublica.xunta.gal>, epígrafe de <Listas de contratación>.

Segundo. As persoas interesadas disporán dun prazo de 10 días hábiles, contados a partir do día seguinte ao da publicación desta resolución no Diario Oficial de Galicia, para presentar reclamacións ante a Comisión Permanente (Dirección Xeral da Función Pública, Consellería de Facenda, Edificio Administrativo San Caetano, s/n, Santiago de Compostela).

Xunto coa reclamación achegarase:

– Certificación de servizos prestados na Administración da Xunta de Galicia no mesmo grupo, categoría, corpo, escala e/ou especialidade. A certificación axustarase ao modelo que figura como anexo III desta resolución. A certificación deberá ser asinada por:

- Servizos centrais:

Secretario/a xeral, subdirector/a xeral ou xefes/as de servizo que teñan atribuídas funcións en materia de xestión de persoal na secretaría xeral da consellería respectiva ou do ente público instrumental onde preste servizos ou onde os prestou por última vez.

- Servizos periféricos:

Xefes/as territoriais ou funcionario/a responsable da área de persoal dos departamentos territoriais, directores provinciais ou delegados comarcais da consellería ou do ente público instrumental onde preste servizos ou onde os prestou por última vez.

– Certificación de servizos prestados en concellos ou mancomunidades de municipios da Comunidade Autónoma de Galicia na mesma categoría, categorías análogas ou asimilables ás categorías adscritas aos servizos de prevención e defensa contra incendios forestais da Administración da Xunta de Galicia. A certificación axustarase ao modelo que figura como anexo IV da presente resolución e deberá ser asinada polo/a secretario/a do concello.

Unha vez realizadas as emendas procedentes, daráselle publicidade ás puntuacións definitivas mediante a publicación da oportuna resolución no Diario Oficial de Galicia.



### 3. FORMACIÓN EGAP – ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE IDIOMAS PARA PERSOAL DAS DISTINTAS ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS DE GALICIA

#### EGAP - DOG, 20 FEBREIRO

Resolución do 14 de febreiro de 2018 pola que se convocan as actividades de **formación continua en materia de idiomas** para o persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade Autónoma, das entidades públicas instrumentais, da Administración institucional de Galicia, da Administración de xustiza, das entidades locais e de administración e servizos (PAS) das tres universidades do sistema universitario de Galicia (UDC, USC e Uvigo).



#### REQUISITOS DOS/DAS PARTICIPANTES

O persoal ao servizo da Administración pública da Comunidade Autónoma, das entidades públicas instrumentais e da Administración institucional de Galicia, da Administración de xustiza, das entidades locais de Galicia e da administración e servizos (PAS) das tres universidades do Sistema universitario de Galicia (UDC, USC e UVigo), que se encontran en situación de servizo activo, permiso por maternidade, adopción, acollemento ou excedencia polo coidado dun/dunha fillo/a ou dun familiar e que reúnan os requisitos establecidos nesta convocatoria e para cada un dos casos no anexo II.

#### SOLICITUDES

O prazo de presentación de solicitudes será de **10 días naturais** a partir do día seguinte ao da publicación desta resolución no DOG.

#### DENOMINACIÓN DOS CURSOS

Conversa en francés	Lingua inglesa. Nivel básico 2 (nivel 3)
Conversa en inglés	Lingua inglesa. Nivel básico 2 (nivel 4)
Conversa en portugués	Lingua inglesa. Nivel intermedio 1
Lingua alemá. Nivel básico 1	Lingua inglesa. Nivel intermedio 1 (nivel 5)
Lingua alemá. Nivel básico 2	Lingua inglesa. Nivel intermedio 1 (nivel 6)
Lingua alemá. Nivel intermedio 1	Lingua inglesa. Nivel intermedio 1 (nivel 8)
Lingua alemá. Nivel intermedio 2	Lingua inglesa. Nivel intermedio 2
Lingua francesa. Nivel básico 1	Lingua inglesa. Nivel intermedio 2 (nivel 9)
Lingua francesa. Nivel básico 2	Lingua inglesa. Nivel intermedio 2 (nivel 10)
Lingua francesa. Nivel intermedio 1	Lingua portuguesa. Nivel básico 1
Lingua francesa. Nivel intermedio 2	Lingua portuguesa. Nivel básico 2
Lingua francesa. Nivel avanzado 1	Lingua portuguesa. Nivel intermedio 1
Lingua inglesa. Nivel básico 1 (nivel 1)	Lingua portuguesa. Nivel intermedio 2
Lingua inglesa. Nivel básico 1 (nivel 2)	Lingua de signos
Lingua inglesa. Nivel básico 2	

## 4. FORMACIÓN EGAP – CURSO BÁSICO DE PRL EN ACTIVIDADES DE TEMPO LIBRE

### EGAP - DOG, 19 DE FEBREIRO

Resolución do 2 de febreiro de 2018 pola que se convoca un **curso de prevención de riscos laborais en actividades de tempo libre, nivel básico**, para persoal empregado público, traballador por conta allea ou autónomo, empresario e persoal con inquietudes no ámbito da prevención de riscos laborais.

### REQUISITOS DO PERSOAL PARTICIPANTE

Empregados/as públicos/as, traballadores/as por conta allea ou autónomos, traballadores/as designados/as e delegados/as de prevención, empresarios/as e aquelas persoas con inquietudes no ámbito da prevención de riscos laborais, en particular, na organización e xestión de actividades de tempo libre

### SOLICITUDES E PRAZOS

1. O prazo de presentación de solicitudes será **do 20 de febreiro ao 1 de marzo** de 2018.
2. As solicitudes de participación na actividade formativa só poderán realizarse mediante o formulario de matrícula telemática dispoñible no enderezo <https://egap.xunta.gal/matricula> desde as 9.00 horas da data de inicio do prazo de presentación de solicitudes e ata as 23.55 horas da data de finalización. As solicitudes entenderanse presentadas unha vez que se complete correctamente o proceso de matriculación

### DESENVOLVEMENTO.

Modalidade: teleformación.

Duración: 60 h/edición.

Edicións: unha.

Datas: do 20 de marzo ao 9 de maio de 2018.

Proba final presencial: o día 9 de maio ás 10.00 horas.

A proba realizarase de forma descentralizada nos centros territoriais do ISSGA da Coruña, Lugo, Ourense e Pontevedra e na sede da EGAP en Santiago de Compostela.

Prazas: 50.

### CONTIDOS

1. Conceptos básicos sobre seguridade e saúde no traballo.
2. Riscos xerais e a súa prevención.
3. Riscos específicos do sector da actividade da empresa e a súa prevención.
  - 3.1. Actividades de tempo libre.
4. Elementos básicos da xestión da prevención de riscos.
5. Primeiros auxilios.
6. Prevención de riscos laborais desde a perspectiva de xénero.



## 5. FORMACIÓN AGASP – PLANS DE FORMACIÓN CONTINUA PARA POLICÍA E GARDAS CIVÍS

Resolución do 9 de febreiro de 2018 pola que se publica o plan de formación para o primeiro semestre do ano 2018 para o persoal da unidade da policía nacional en galicia.

### DESTINATARIOS

Persoal da Unidade da Policía Nacional adscrita á Comunidade Autónoma de Galicia en servizo activo.



Denominación curso	Horas	Nº prazas
Habilidades de comunicación nos centros escolares	16	20
Actualización en ambiente	4	25
Seminario técnico en materia de inspección ambiental	4	25
Lei de montes	4	25
Investigación de incendios	16	25
Actualización en materia de violencia de xénero	8	25
Menores	8	25
DESA	8	16

[Resolución do 9 de febreiro de 2018 pola que se publica o plan de formación para o primeiro semestre do ano 2017 para o persoal da garda civil con destino en Galicia.](#)



## DESTINATARIOS

Persoal da Garda Civil destinado en Galicia en servizo activo.

Denominación do curso	Horas lectivas	Prazas/edición	Edicións
Soporte vital básico	8	16	3
Patrón de embarcacións de lecer	50	25	1
Medidas de prevención de incendios forestais	8	25	3
Básico de manipulador de produtos fitosanitarios	25	25	1
Especialización monitores de PATIO	16	25	1
Actualización normativa alfándegas	8	25	1
Ciberdelincuencia	8	40	1
Lexislación marítima galega	8	30	1

[Resolución do 9 de febreiro de 2018 pola que se publica o plan de formación continua do ano 2018 para o persoal da Policía Nacional con destino en Galicia.](#)

## DESTINATARIOS

Persoal da Policía Nacional destinado en Galicia en servizo activo.

Denominación do curso	Horas	Prazas/edición	Edicións
Actuación operativa en suposto de custodias de persoas	14	20	2
Violencia de xénero	14	20	2
Tratamento policial de menores	12	20	1
Rescate acuático e utilización do kit de salvamento marítimo	8	16	1
Delitos cometidos a través das novas tecnoloxías e redes sociais	12	20	2
Básico de estranxeiría	16	20	1
Secuestros, extorsións e incidentes con reféns. Protocolo de actuación en roubos con violencia e intimidación en banco e outros	14	20	1
Protección de indicios na escena do delito	8	20	2
Actualización e técnicas operativas de seguridade cidadá	15	20	2
Prevención de riscos en traballos en altura	14	20	1
Condución evasiva	8	20	2
Persoas desaparecidas e restos humanos sen identificar	6	20	1

## 6. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPREGO NAS ENTIDADES LOCAIS DE GALICIA

CONCELLO	BOLETÍN	DATA	DENOMINACIÓN DOS POSTOS	Nº	SISTEMA DE SELECCIÓN	PRAZO
<a href="#">Abegondo</a>	BOPAC	21-F	Técnico informático Normalizador lingüístico	1 1	Concurso-oposición	20 días naturais publ no BOE
<a href="#">Abegondo</a>	BOE	23-F	Operario palista	1	Concurso-oposición	20 días naturais
<a href="#">Arteixo</a>	BOE	28-F	Policía local	1	Oposición	20 días naturais
<a href="#">Arteixo</a>	BOPAC	28-F	Tco. Medio inserción/ prospección de empresas	1	Concurso-oposición	5 días hábiles
<a href="#">Boiro</a>	BOPAC	27-F	Arquitecto	Bolsa	Concurso-oposición	10 días hábiles
<a href="#">Burela</a>	BOPLU	22-F	Of. 1ª área de mantemento e servizos	1	Concurso-oposición	10 días naturais
<a href="#">Calvos de Randín</a>	BOPOU	21-F	Técnico informático	1	Concurso	10 días hábiles
<a href="#">Calvos de Randín</a>	BOPLU	24-F	Auxiliar de axuda a domicilio	1	Concurso	10 días hábiles
<a href="#">Celanova</a>	BOPOU	20-F	Auxiliar administrativo Administrativo Conductor de tractor/*	1	Oposición	10 días naturais
<a href="#">Chandrexa de Queixa</a>	BOPOU	17-F	Peón servizos múltiples Padexeiro de pa retroexcav.	1 1	Concurso	5 días hábiles
<a href="#">Fornelo de Montes</a>	BOE	21-F	Auxiliar administrativo	1	Concurso-oposición	20 días naturais
<a href="#">Guitiriz</a>	BOPLU	21-F	Arquitecto técnico	1	Concurso-oposición	5 días hábiles
<a href="#">Guitiriz</a>	BOE	26-F	Administrativo/a	1	Oposición	20 días naturais

<a href="#">A Laracha</a>	BOPAC	28-F	Policía	1	OEP 2018	
<a href="#">Lugo</a>	BOE	27-F	Policía local	2	Mobilidade	20 días naturais
<a href="#">A Mezquita</a>	BOPOU	22-F	Auxiliar de axuda a domicilio	1	Concurso-oposición	5 días hábiles
<a href="#">Monfero</a>	BOE	27-F	Arquitecto	1	Oposición	20 días naturais
<a href="#">Nigrán</a>	DOG	28-F	Arquitecto técnico	1	Ver bases	20 días naturais publ. no BOE
<a href="#">Oia</a>	BOPPO	27-F	Técnico/a de turismo	2	<a href="#">Ver bases</a>	8 días hábiles
<a href="#">A Peroxa</a>	BOPLU	24-F	Secretaría xulgado de paz	1	Concurso	5 días naturais
<a href="#">As Pontes</a>	BOPAC	21-F	Coordinador Programa Integrado de Emprego	1	Concurso-oposición	10 días naturais
<a href="#">Porto do Son</a>	BOPAC	27-F	Oficial de policía local Policía local	1 1	Con-Opos. Oposición	OEP 2018
<a href="#">Porto do Son</a>	DOG	19-F	Técnico de xestión Auxiliar administrativo Oficial de policía	1 1 1	OEP 2017	20 días naturais
<a href="#">Ribadeo</a>			Informadores turísticos	Bolsa	Concurso-oposición	20 días hábiles
<a href="#">Sarria</a>	BOPLU	20-F	Diplomado en traballo social	1	Concurso-oposición	10 días naturais
<a href="#">Tui</a>	DOG	21-F	Policía Administrativo Encargado-oficial de obras	4 5 1	OEP 2017	
<a href="#">Vigo</a>	BOPPO	28-F	Oficial-condutor	Bolsa	Oposición	





Día internacional de la mujer

---

**8 DE MARZO**

#CSIFsiempre8M



7. Día Internacional de la Mujer. 8 de Marzo. “Ahora es el Momento #CSIFsiempre8M”

## Día Internacional de la Mujer. 8 de Marzo. “Ahora es el Momento #CSIFsiempre8M”

La **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**, sindicato más representativo en las administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado conmemora el **8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer**, una jornada auspiciada por Naciones Unidas para visibilizar las acciones dirigidas para **combatir la discriminación, las situaciones de abuso y la violencia que, a diario, sufren las mujeres de todo el mundo.**

Bajo el lema, ‘**Ahora es el momento. #CSIFsiempre8M**’ nuestro sindicato defiende las mujeres, a diario, desde nuestro ámbito de responsabilidad sindical y con **medidas efectivas y palpables**

CSIF es consciente del movimiento mundial y el debate social, también en la sociedad española para favorecer la igualdad, la visibilidad y otorgar a la mujer el papel que históricamente se le ha negado.

Por eso CSIF, como sindicato y agente activo en el ámbito laboral, promueve y reivindica la aplicación de **medidas evidentes e inmediatas en favor de la igualdad y los derechos sociales de las mujeres ante situaciones como la brecha salarial, las responsabilidades familiares, la violencia de género o los abusos sexuales.**

CSIF considera que debemos aprovechar este clamor generalizado y el debate reflejado por los medios de comunicación y redes sociales para transformar la realidad y mejorar la situación a la que se enfrentan las mujeres de este país.

Desde nuestra responsabilidad, CSIF centra la celebración del 8 de Marzo en tres ejes fundamentales: **la eliminación de la brecha salarial; las medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades y la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad; y la lucha contra la violencia de género, el acoso y el abuso sexual.**

**Las administraciones públicas deben actuar como ejemplo, punta de lanza y acicate en los avances sociales que se han de producir en todos los ámbitos de la sociedad y ser modelo de empresa para el sector privado.**

### **BRECHA SALARIAL**

Este año, ha cobrado especial relevancia la necesidad de combatir la brecha salarial. En el caso de la Administración Pública, según los últimos datos del

Instituto Nacional de Estadística, el sueldo bruto medio de los hombres es de 28.772 euros anuales, frente a los 26.267 de las mujeres (es decir **2.505 euros menos al año**).

En la misma línea, **un estudio del Ministerio de Fomento y las empresas públicas dependiente de este departamento y al que ha tenido acceso CSIF ha detectado una brecha salarial de 6.719 euros de media.** Además las empresas del grupo incumplen la Ley de Igualdad, dado que la presencia de las mujeres en sus consejos de administración apenas alcanza el 18 por ciento.

El Gobierno tampoco ha cumplido importantes compromisos adquiridos en el marco del Plan Para la igualdad de la Administración General del Estado:

- Proyectos de investigación sobre igualdad entre mujeres y hombres y un estudio específico para detectar desequilibrios salariales y de nivel.
- Impulsar la concurrencia de mujeres a puestos mayoritariamente ocupados por hombres.
- Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para ocupar puestos de responsabilidad.
- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional que puedan determinar menor retribución.

## **CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**

CSIF defiende la corresponsabilidad familiar como pieza clave para el avance y empoderamiento personal, social, laboral y familiar de la mujer. Y la Administración General del Estado debe ser el referente de las medidas de racionalización de horarios que plantea el Gobierno, dando ejemplo al conjunto de la sociedad con buenas prácticas, horarios flexibles y productivos

Y por eso, CSIF pretende devolver a las administraciones la posibilidad de negociar la **jornada laboral de 35 horas semanales, a través de la negociación que ha retomado con el Ministerio de Hacienda.**

CSIF también mantiene **como medida simbólica el cierre de los departamentos ministeriales a las 18.00 horas** –sin pérdida efectiva de horas de trabajo, manteniendo por tanto las retribuciones, pero organizando la jornada de una manera más racional para fomentar la conciliación--, en línea con la propuesta que realizó la Ministra de Empleo, Fátima Báñez.

**CSIF también promueve la "bolsa de horas"**, es decir, flexibilidad horaria que permitan a los empleados públicos disminuir su jornada de trabajo, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, recuperando el tiempo con posterioridad.

Asimismo, defendemos el **teletrabajo regulado**, siempre con un horario, como modelo complementario a la jornada presencial, y cumpliendo la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Otras medidas, contenidas en el Plan de Igualdad, pendientes aplicar son: la **lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos** que sea ejercido por uno de los dos progenitores para garantizar la igualdad en el ámbito laboral y profesional.

Y **desarrollar el permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer o enfermedad grave.**

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

CSIF es parte del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y pretende desarrollar desde ya las medidas que hemos impulsado en el ámbito laboral y las administraciones públicas.



El Gobierno aún no ha desarrollado un **protocolo de detección, tratamiento de la violencia de género que favorezca la movilidad** sin merma de retribuciones. Igualmente, tiene pendiente el desarrollo del protocolo frente el acoso sexual.

Por eso, en colaboración con otras asociaciones referentes en este ámbito, **hemos puesto en marcha** una campaña para detectar y atender de manera precoz a mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Bajo el lema **"Nos preocupa tu vida"**, se trata de **una medida pionera por la que los delegados/as sindicales, especializados en la materia, actuarán como agentes de prevención, asesoramiento y apoyo a las víctimas**. De esta manera pretendemos cubrir un vacío asistencial en nuestras administraciones y empresas.

*Además, gracias a nuestra reivindicación, las Administraciones Públicas promoverán la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, a través de cuotas de reserva en los contratos programa.*

*De la misma manera, promoveremos el uso del teletrabajo particularmente en las Administraciones Públicas, para favorecer la vinculación laboral de las víctimas.*



## 8. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS: RISCOS DURANTE O EMBARAZO E A LACTACIÓN NATURAL

### Riscos durante o embarazo e a lactación natural

A avaliación dos riscos laborais é o proceso onde se mide a magnitude daqueles riscos que non poidan evitarse co fin de tomar medidas preventivas (art. 3 do regulamento dos Servizos de Prevención).

No caso das embarazadas, a Lei de Prevención (art. 16.1) indica que, si as medidas non se poden levar a cabo, trasládese á traballadora a un posto exento de risco ou, de non ser isto posible, procédase a suspender o contrato de traballo e iniciar os trámites de obtención do correspondente subsidio de risco durante o embarazo nas oficinas da Seguridade Social.

### Suspensión do contrato de traballo

En caso en que unha traballadora desempeñe un posto de traballo no que existan riscos para o embarazo ou a lactación natural levarase a cabo a suspensión do contrato de traballo sempre que non exista outro posto compatible co seu estado, ou ben que o cambio non sexa técnica ou obxectivamente posible, ou non poida esixirse por motivos xustificadas.

Durante o tempo de suspensión de contrato por situación de risco durante o embarazo ou lactación natural, a traballadora terá dereito a subsidio con natureza de prestación derivada de continxencias profesionais.

### Prestación por situación de risco

#### Requisitos para obter a prestación

- Estar dada de alta na Seguridade Social
- Estar embarazada ou, no seu caso, en situación de lactación natural
- Desempeñar un posto de risco para o embarazo ou a lactación natural

#### Duración da prestación

- INICIO: desde o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo
- FINALIZACIÓN, o día anterior a:
  - Iniciar a suspensión do contrato por maternidade
  - A reincorporación ao seu posto ou outro compatible ao seu estado
  - A extinción do contrato
  - Cando o fillo cumpra 9 meses (lactación)

#### Contía da prestación

O 100% da base reguladora por incapacidade temporal derivada das continxencias profesionais.

#### Xestión e pago

A cargo da entidade coa que a empresa teña asegurado o risco profesional ou a mutua á que a traballadora autónoma estea adherida.

#### Tramitación

A traballadora debe comunicar ao xerente/empresario a súa situación de embarazo, para o que deberá solicitar ao seu xinecólogo ou médico de familia un informe médico no que se manifeste a súa situación de muller embarazada ou, no seu caso, lactante natural.





Unha vez comunicada a situación de embarazo ou lactación natural, o xerente/empresario deberá adoptar as medidas preventivas necesarias ou, no seu caso, o cambio de posto de traballo.

Cando a adaptación de condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, malia tal adaptación, as condicións do posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada, do feto ou do fillo lactante, presentarse a seguinte documentación:

- Solicitude de certificado médico de risco durante o embarazo ou lactación natural
- Avaliación de riscos do seu posto de traballo ou informe do servizo de prevención da empresa sobre os riscos do posto de traballo ou, en defecto dos anteriores, declaración empresarial ou da traballadora autónoma sobre a situación de risco durante o embarazo ou lactación natural.

Si existe risco e a empresa certifica que non ten outro posto de traballo compatible co seu estado, o xerente/empresario pode suspender o contrato de traballo e a traballadora solicitar a prestación por risco durante o embarazo ou a lactación. Para iso deberá poñerse en contacto coa súa mutua de accidentes de traballo quen lle indicará o procedemento a seguir.

### Trámites a realizar pola traballadora

- Solicitude de informe médico ao seu médico sobre a súa situación de embarazo ou lactación natural
- Solicitude de certificación de que as condicións do posto de traballo poden influír negativamente no seu saúde, do feto ou do fillo, á mutua, para o que deberá aportar:
  - Solicitude de certificado médico de risco durante o embarazo ou lactación natural
  - Avaliación de riscos do seu posto de traballo ou informe do servizo de prevención da empresa sobre os riscos do posto de traballo ou, en defecto dos anteriores, declaración empresarial ou da traballadora autónoma sobre a situación de risco durante o embarazo ou lactación natural

### Trámites a realizar pola empresa

- Na avaliación de riscos da empresa deberán figurar aqueles postos que ou ben teñen que ser adaptados ou ben non poden ser desempeñados por unha traballadora embarazada ou nai lactante natural
- Unha vez que o empresario ten coñecemento do embarazo ou lactación natural dunha traballadora deberá ter en conta si o posto que desempeña é compatible coa súa situación, necesita algunha adaptación ou é incompatible co seu estado de embarazo ou lactación natural
- No caso de que a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou as condicións do posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da traballadora embarazada, do feto ou do fillo lactante e así o certifiquen os servizos médicos da mutua, a traballadora deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado
- No caso de que devandito posto de traballo non exista ou non resulte técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente esixirse por motivos xustificadas, a empresa poderá suspender o contrato de traballo.
- Unha vez suspendido o contrato de traballo, a empresa manterá á traballadora en alta na Seguridade Social e cotizando a cota empresarial ata que finalice o contrato ou se reincorpore ao seu posto de traballo ou a outro compatible co seu estado

Si a traballadora require asistencia sanitaria e está impedida para o traballo, ben polo seu embarazo (embarazo de risco, por exemplo) ou por outra causa distinta, a prestación que lle corresponde será a de incapacidade temporal e, no seu momento, a prestación por maternidade, NON a prestación por suspensión de contrato por situación de risco durante o embarazo ou lactación natural.



## SITUACIONES DE RISCO E MEDIDAS DE PREVENCIÓN

### CHOQUES, VIBRACIONES OU MOVEMENTOS

A exposición frecuente a golpes violentos e/ou a vibracións de baixa frecuencia (por exemplo, conducir) pode aumentar o risco de aborto. A exposición prolongada a vibracións en todo o corpo pode aumentar o risco de parto prematuro ou de baixo peso ao nacer.

#### Medida de prevención

##### RD 298/2009

A exposición a vibracións que abarquen todo o corpo é un factor de risco para o embarazo, sobre todo no último trimestre. No caso de uso de ferramentas con vibración de alta frecuencia hase de ter especial coidado xa que a muller ten unha maior tendencia ao agravamento de lesións producidas no denominado "túnel carpiano".

### RADIACIONES IONIZANTES

A exposición a radiacións ionizantes con leva riscos para o feto. Os efectos poden ser agudos (enfermidade radiante, danos cutáneos) e crónicos (cancro, danos en material xenético). A manipulación ou inhalación de material radiactivo pode transmitirse ao feto a través da pel ou a placenta, ata en período de lactación a través do leite materna.

#### Medidas de prevención

##### RD 298/2009

Está prohibido a exposición de embarazadas a radiacións ionizantes.

#### AEP

Prohibe tamén a exposición ás lactantes.

### FRÍO OU CALOR EXTREMA

A calor e o frío supoñen un risco importante para o desenvolvemento embrionario e fetal. En ambientes cálidos as embarazadas adoitan ser propensas a desmaios e a problemas vasculares, o que pode reducir o aporte de osíxeno ao feto causándolle danos conxénitos ou ata a morte. Hai que ter especial coidado cos cambios bruscos de temperatura.

#### Medidas de prevención

##### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO

Con temperaturas superiores a 360°C ou inferiores a 0°C, as embarazadas deben ser retiradas dos seus postos.

Así mesmo débese garantir a hidratación das mulleres lactantes

### TRABALLO EN ATMOSFERAS DE PRESIÓN ELEVADA

As persoas que traballan en recintos de aire comprimido ou practican submarinismo poden desenvolver a enfermidade de descompresión, cuxa terapia é moi prexudicial para o feto.

#### Medida de prevención

##### RD 298/2009

Prohibida a exposición ás embarazadas.

### RUÍDOS

Os oídos da muller e o feto son moi sensibles. Poden producirse danos irreversibles tanto por exposición aguda de intensidade acústica momentaneamente alta como por exposición prolongada.

Os ruídos poden provocar tamén estrés, aumento da presión arterial e fatiga, o que ten influencia nos cambios hormonais, o corazón e a circulación sanguínea. A exposición prenatal ao ruído pode provocar baixo peso ao nacer.

#### Medidas de prevención

##### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO

En condicións de ruído excesivo (máis de 80db) débese retirar á muller embarazada de devanditos postos a partir da semana 20 ou 22.

### AXENTES BIOLÓXICOS PERIGOSOS

Si a nai vese afectada por algún axente\* patóxeno que poida causar algunha enfermidade (axentes dos grupos 2, 3 e 4), estes poden transmitirse a través da placenta ou o leite materna e poden afectar ao feto e/ou fillo. Algúns axentes dos grupos 2, 3 e 4 son: hepatite B e C, virus da SIDA, herpes, tuberculose, sífilis, varicela, tífus...

#### Medida de prevención

##### RD 298/2009

Prohibida a exposición de embarazadas a toxoplasma ou ao virus da rubeola.

\*Consulte a clasificación de axentes biolóxicos en leste enlace: [Preme aquí](#)

### MERCURIO E OS SEUS DERIVADOS

Os compostos orgánicos de mercurio poden frear o crecemento do feto, afectar ao seu sistema nervioso e provocar o envenenamento da nai. O mercurio orgánico pasa do sangue ao leite materna.



## Medidas de prevención

### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

### AXENTES CON PERIGO DE ABSORCIÓN CUTÁNEA: PESTICIDAS, DISOLVENTES...

Algúns axentes químicos poden penetrar pola pel e ser absorbidos polo organismo con efectos nocivos. A absorción pola pel pode ocorrer por salpicaduras sobre a pel ou a roupa, ou pola exposición a altas concentracións de vapor na atmosfera.

## Medidas de prevención

### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

### MONÓXIDO DE CARBONO

Gas incoloro e inodoro que se forma nos procesos de combustión. Os riscos xorden cando os motores ou os aparellos funcionan en espazos pechados.

O monóxido de carbono atravesa facilmente a placenta e pode privar ao feto de osíxeno. A intoxicación aguda está asociada con abortos, malformacións conxénitas, baixo peso ao nacer, parto prematuro e problemas de desenvolvemento.

## Medidas de prevención

### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

### PLOMO E OS SEUS DERIVADOS

A exposición das embarazadas asóciase coa incidencia de abortos e casos de morte fetal. Tanto a exposición intrauterina como despois do parto provoca problemas de desenvolvemento, especialmente do sistema

nervioso e dos órganos de formación do sangue. O chumbo pasa do sangue ao leite co que pode afectar tamén ás nais lactantes.

## Medida de prevención

### RD 298/2009

Prohibida a exposición ao chumbo de embarazadas e lactantes.

### OUTRAS SUSTANCIAS TÓXICAS

Metais como o antimónio, arsénico e cadmio e os seus derivados, algúns disolventes, praguicidas, gases anestésicos, cauchos, hormonas sintéticas e outros produtos farmacéuticos...

## Medida de prevención

#### SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

### MEDICAMENTOS ANTIMITÓTICOS OU CITOTÓXICOS

Estes medicamentos poden alterar a información xenética do esperma e dos óvulos. Algúns poden causar cancro. A absorción realízase por inhalación ou a través da pel. Algunhas traballadoras expostas son o persoal de farmacia ou enfermería, o persoal e limpeza e xestión de residuos...

## Medidas de prevención

### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.

#### SEGO e AEP

Débase afastar a traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

### PROCEDIMENTOS INDUSTRIAIS

Traballos que supoñan exposición a: hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes no hollín, o chapapote, a breia, o fumo ou polvos de hulla, ó polvo, ao fume ou as néboas producidas durante a calcinación e o afinado eléctrico das matas de níquel. Procedementos con ácido forte na fabricación de alcohol isopropílico. Fabricación auramina.

## Medidas de prevención

### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas e lactantes.



## SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza destas substancias.

## SUSTANCIAS CANCERÍXENAS OU MUTAGENAS

A exposición a substancias canceríxenas ou mutáxenas pode ocasionar cancro ou incrementar o seu incidencia, producir alteracións xenéticas hereditarias ou aumentar a súa frecuencia, tanto na nai como no feto.

Están etiquetadas como: R40, R45, R46, R49, H350, H350i, H351e H340.

### Medidas de prevención

#### RD 298/2009

A exposición a canceríxenos sen valor límite de exposición está prohibida para embarazadas e lactantes.

## SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza de canceríxenos.

## SUSTANCIAS TÓXICAS PARA A REPRODUCCIÓN

Existen determinadas substancias que poden producir efectos negativos non hereditarios ou aumentar a frecuencia destes, ou afectar de forma negativa á función ou á capacidade reprodutora.

Están etiquetadas como: R60, R6L, R62, R63, R64 e R66.

### Medidas de prevención

#### RD 298/2009

Prohibida a exposición de embarazadas ás substancias etiquetadas como R60, R6L, e das lactantes ás substancias R64.

## SEGO e AEP

Débase apartar á traballadora embarazada e lactante de traballos con presenza de substancias tóxicas para a reprodución.

## HORARIOS DE TRABAJO INADECUADOS

A organización do tempo de traballo (incluída a frecuencia e periodicidade das pausas) pode afectar á saúde da traballadora embarazada e á do feto, así como á súa recuperación tralo parto ou á súa capacidade para a lactación, e poden aumentar os riscos de estrés e de enfermidades relacionadas co estrés.

### Medidas de prevención

## SEGO

Prohibido a quenda de traballo nocturno para as embarazadas.

## AEP

Aboga por excluír a lactantes de traballos que con leva turnicidade e nocturnidade.

## ACTIVIDADES REALIZADAS DE PÉ

Os cambios fisiolóxicos que se producen durante o embarazo favorecen unha conxestión periférica cando a embarazada permanece de pé. A traballadora embarazada pode sufrir vértixes ou desmaios así como partos prematuros si está de pé ou andando durante longos períodos de tempo.

### Medidas de prevención

#### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas.

## SEGO

As traballadoras deben cesar a súa exposición nas semanas:

- 22 (20)\* si está de pé máis de 4h ao día.
- 30 (28) si está de pé máis de 30min c/h.
- 37 (34) si está de pé menos de 30min c/h.

\*Entre parénteses, a semana indicada en caso de embarazo múltiple

## ACTIVIDADES REALIZADAS EN POSICIÓN SENTADA

Intensifícanse as dores musculares na rexión lumbar e a espina dorsal, con risco relativamente elevado de trombose e embolia.

### Medidas de prevención

#### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas.

## SEGO

As traballadoras que permanezan sentadas con actividades lixeiras deben cesar o seu traballo na semana 37 (34 en caso de embarazo múltiple).

## POSTURAS FORZADAS ASOCIADAS Á ACTIVIDADE PROFESIONAL

O traballo en espazos reducidos ou en postos que non se adaptan suficientemente ao aumento de volume, en especial durante as últimas fases do embarazo, pode resultar perigoso e dar lugar a tensións ou escordaduras.



A destreza, a axilidade, a coordinación, a rapidez de movementos, a capacidade para alcanzar obxectos e o equilibrio tamén poden diminuír e é necesario prever un aumento do risco de accidentes.

### Medida de prevención

#### RD 298/2009

Avaliar os riscos de exposición de embarazadas.

### DESPLAZAMENTOS DENTRO OU FÓRA DO POSTO DE TRABALLO

Os desprazamentos durante o traballo ou entre o domicilio e o lugar de traballo poden ser problemáticos para as embarazadas, xa que con levan cansazo, vibracións, estrés, postura estática, malestar e accidentes.

Estes riscos poden ter importantes consecuencias para a saúde das mulleres embarazadas ou que deron a luz recentemente.

### Medidas de prevención

#### SEGO

Semana de cese de exposición:

##### Escaleiras

- Repetidamente: 4 ou máis veces/quenda de 8 h: semana 26 (24)
- Intermitente: menos de 4 veces/quenda de 8 h: semana 37 (34)

### MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Risco de lesión fetal, parto prematuro, aborto espontáneo e de hipertensión arterial. O risco aumenta a medida que o embarazo evoluciona.

Pode tamén haber riscos para as traballadoras que deron a luz recentemente. As nais en período de lactación poden experimentar certo malestar debido ao aumento do tamaño e sensibilidade dos seos.

### Medidas de prevención

#### SEGO

Semana de cese de exposición:

Continuo: 4 ou máis veces por quenda de 8 horas:

- Máis de 10kg: semana 18 (16)
- De 5 a 10kg: semana 20 (18)
- Menos de 5kg: semana 26 (24)

Intermitente: menos de 4 veces en quenda de 8 horas:

- Mais de 10kg: semana 20 (18)

- De 5 a 10kg: semana 26 (24)
- Menos de 5kg: semana 37 (34)

### MOVEMENTOS REPETITIVOS E POSTURAS FORZADAS

As tarefas que con levan movementos incómodos ou longos períodos de pé ou sentada sen cambiar de postura contribúen ao desenvolvemento de varices e de hemorroides, así como á dor de costas, pescozo, ombreiros, brazos e mans. Os problemas de movementos e posturas poden xurdir en diversas fases do embarazo e trala reincorporación ao posto.

### Medidas de prevención

#### SEGO

Semana de cese de exposición:

##### Movementos:

- Repetidos: máis de 10 veces/hora: semana 18 (16)
- Intermitentes: de 2 a 9 veces/hora: semana 26 (24)
- Menos de 2 veces/hora: semana 37 (34)

##### Rubindo (escalas, postes)

- Repetidamente: 4 ou máis veces/quenda de 8 h: semana 18 (16)
- Intermitente: menos de 4 veces/quenda de 8 h: semana 26 (24)

### TRABALLO EN ALTURA

Pode aumentar o risco de accidentes si a muller embarazada realiza o seu traballo a determinada altura, sobre escaleiras, plataformas, etc.

### Medida de prevención

O empresario/xerente debe garantir que as embarazadas non traballen a determinada altura.

### RISCO DE INFECCIÓN DE ENFERMIDADES URINARIAS OU DO RIL POR INSTALACIÓN SANITARIAS INADECUADAS

Debido á presión na vexiga, as embarazadas vense a miúdo obrigadas a utilizar os servizos con maior frecuencia que os demais traballadores. As mulleres en período de lactación poden verse tamén afectadas por este mesmo problema debido á maior inxestión



de líquidos para favorecer a produción de leite materna.

### Medidas de prevención

Disponibilidade de aseos e duchas. Fornezo de medios especiais de limpeza. En actividades ininterrompidas ou de traballo en equipo, previsión de facilidades para que as embarazadas ou lactantes poidan abandonar os seus postos de traballo con maior frecuencia do habitual e con pouco tempo de aviso.

**RD 486197** sobre disposicións mínimas de seguridade e de saúde nos lugares de traballo.

### AUSENCIA DE ZONAS DE DESCANSO

O descanso é un factor importante para as traballadoras embarazadas ou que deron a luz recentemente.

A necesidade de repouso é tanto física como mental. A zona de descanso debe estar ausente do fume do tabaco, un mutaxénico e canceríxeno que supón un importante risco para o embarazo.

### Medidas de prevención

Existencia de instalacións que permitan á traballadora embarazada sentarse ou tomarse comodamente, con certa intimidade e sen que lla moleste, a intervalos adecuados. Debe sensibilizarse ás embarazadas respecto do perigo do tabaquismo, ata pasivo.

**RD 486197** sobre disposicións mínimas de seguridade e de saúde nos lugares de traballo.

### PERIGOS DERIVADOS DE INSTALACIÓNS POUCO ADECUADAS PARA A LACTACIÓN OU AUSENCIA DAS MESMAS

Os obstáculos para a lactación no lugar de traballo (como a falta de instalacións apropiadas para a extracción e almacenado do leite materna ou que impidan ás nais aleitar aos nenos no lugar de traballo ou preto deste), poden afectar significativamente á saúde tanto da nai como do neno.

### Medidas de prevención

Acceso a unha sala privada onde a traballadora poida aleitar ou extraerse o leite; utilización de frigoríficos seguros e limpos para almacenar o leite materna extraída durante as horas de traballo e de instalacións para lavar, esterilizar e almacenar os recipientes; tempo libre (que non con leve unha perda de remuneración ou prestacións e sen ameaza de sanción) para a extracción de leite ou para aleitar.

### PERIGOS DUNHA ALIMENTACIÓN POUCO APROPIADA

As embarazadas poden necesitar con maior frecuencia pausas para comer e un acceso máis frecuente ao auga e é posible que unicamente toleren a inxesta frecuente de alimentos en cantidades pequenas. Os seus hábitos e preferencias alimentarias poden cambiar, especialmente nos primeiros meses de embarazo.

As lactantes poden necesitar beber con maior frecuencia.

### Medidas de prevención

Adaptación de tempos para descansar, comer e beber de acordo coas interesadas. Disposición de auga potable en cantidade suficiente e facilmente accesible, evitando a súa contaminación. En caso de dúbida indicarse si a auga é potable ou non.

\*Entre parénteses, a semana indicada en caso de embarazo múltiple.









A túa saúde é o primeiro - Fevereiro 2018

## PÓDOME FIAR DO QUE LEO EN INTERNET?

Nos últimos anos e co incremento do uso de internet, temos cada vez máis acceso a diferentes fontes e canles de información.

É por iso que é tan importante aprender a identificar boas fontes de información e así estar seguros de que o que estamos lendo ten sustento científico ou EVIDENCIA que o apoie.

**MAIS INFORMACION**





CSI-F Unión Provincial A Coruña  
Rúa Bugallal Marchesi, 5 - Entre chan, der.  
15008 A Coruña  
Tel. 981 134 113  
Fax: 981 060 324  
coruna@csi-f.es

CSI-F Unión Autónoma Galicia  
Rúa do Valiño, 65 - baixo  
15707 Santiago de Compostela  
Tel. 981 560 951 Fax: 981 575 140  
galicia@csi-f.es

CSI-F Unión Provincial Lugo  
Rúa Conde, 2 - Baixo posterior  
27003 Lugo  
Tel. 982 250 169 982 254 859  
Fax: 982 245 521  
lugo@csi-f.es

CSI-F Unión Provincial Pontevedra  
Rúa Marqués de Riestra, 18 - Entre chan  
36001 Pontevedra  
Tel. 986 896 900  
Fax: 986 896 901  
pontevedra@csi-f.es

CSI-F Unión Provincial Ourense  
Rúa Progreso, 145 - Entre chan  
32003 Ourense  
Tel. 988 241 111  
Fax: 988 213 538  
ourense@csi-f.es

[www.heraldtoupeiras.es](http://www.heraldtoupeiras.es)



2018

