

USTEC·STEs

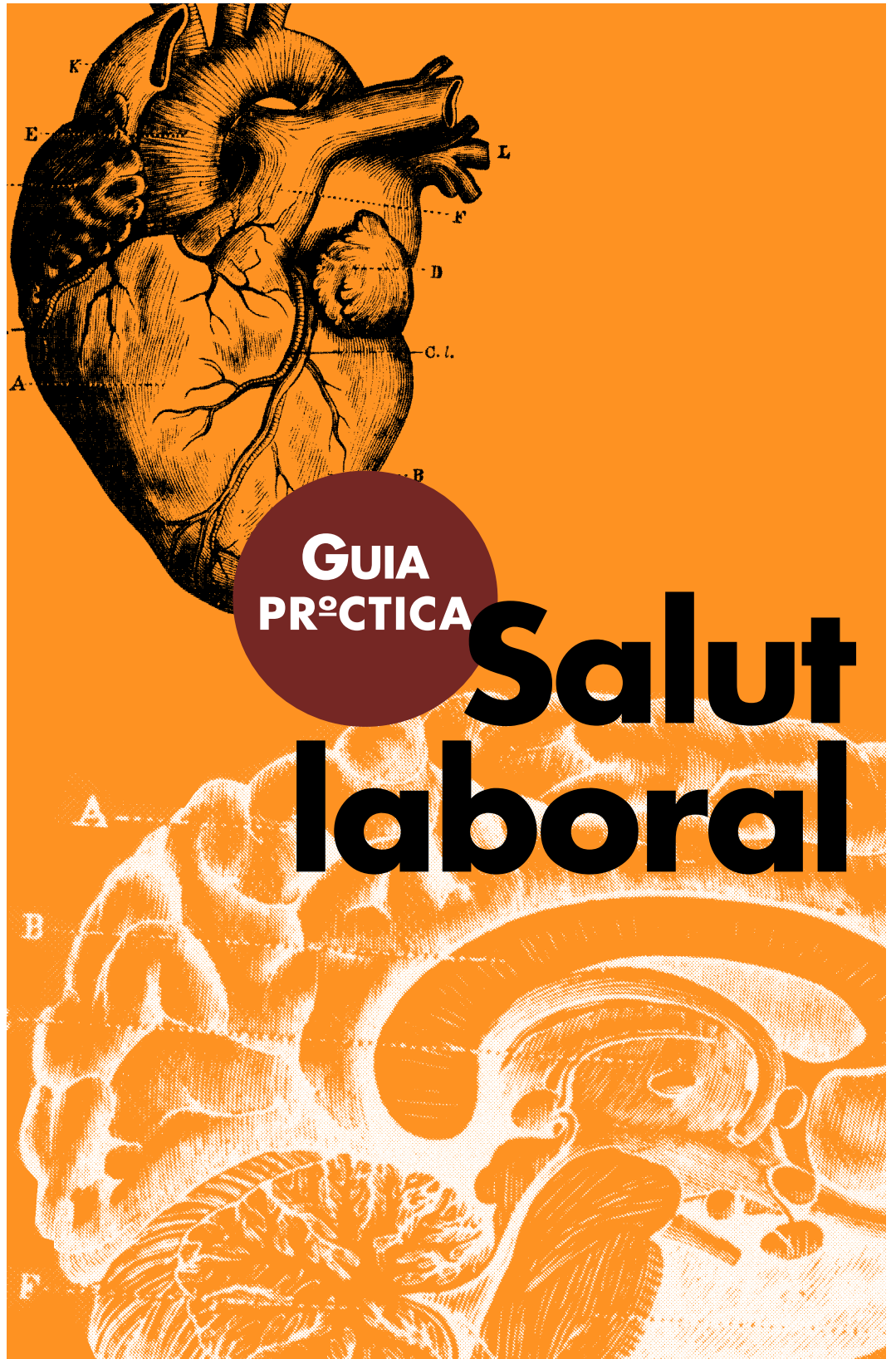
Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

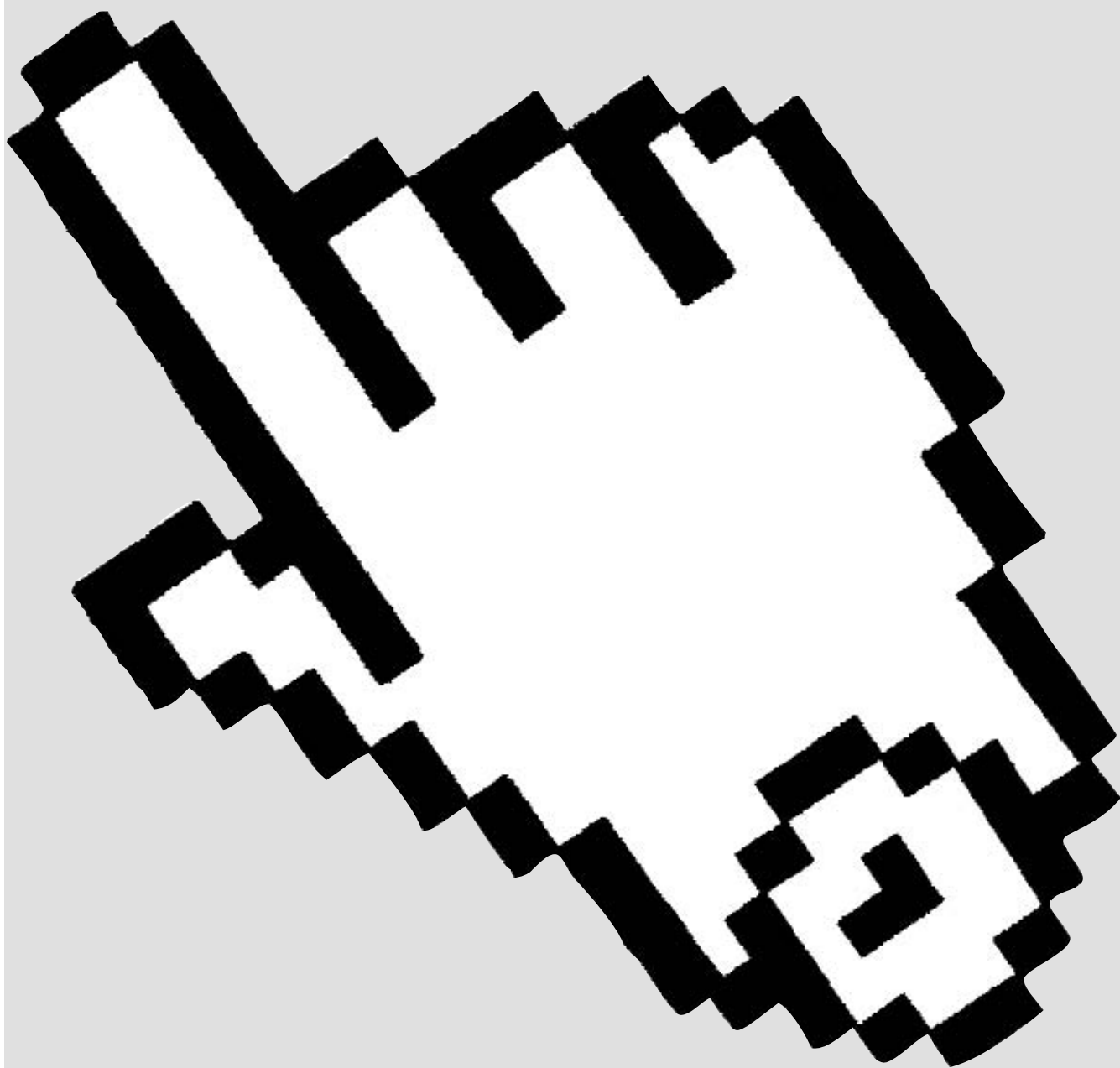
Franqueig
concertat
02/444

Número 350
Febrer 2005

**Eina sindical
d'informació**



tota la informació
sobre l'ensenyament



www.sindicat.net

la informació al dia

Cal avançar més i més de pressa

Fa nou anys que es va aprovar la Llei de prevenció de riscos laborals, que per primera vegada legislava sobre el tema. Fins aleshores només hi havia hagut reglaments, decrets, ordenances...però cap llei. Aquesta llei es feia en el context de l'acord-marc sobre prevenció de riscos laborals de la Unió Europea i és, sens dubte, una llei positiva en els seus articles i en els decrets que se'n deriven, però sempre que es faci complir.

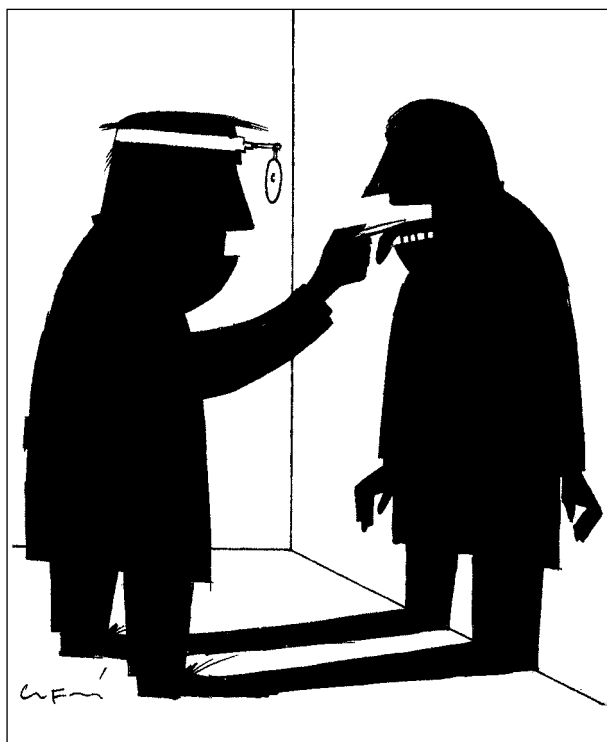
En el curs d'aquests nou anys ha costat molt que s'apliqués. A l'Administració, i en concret al Departament d'Educació, hem aconseguit algunes coses i estem molt millor que fa nou anys, gràcies a la reivindicació constant de delegats i delegades de prevenció d'USTEC-STEs i d'altres sindicats. Però és un període de temps excessivament llarg si considerem el que s'ha aconseguit i que queden encara massa coses importants per fer.

Nosaltres, com a USTEC-STEs, creiem que hi ha encara molts aspectes de la LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que no es compleixen. Malgrat que n'hem denunciat davant l'autoritat laboral diversos incompliments, com que la Inspecció de Treball no té poder sancionador sobre l'Administració sinó que només pot fer-hi requeriments, continuem tenint encara moltes mancances en el seu compliment.

En el protocol de negociació per al període 2004/2005, pactat entre el Departament d'Educació i les organitzacions sindicals amb representació a la mesa sectorial d'educació (18-10-2004), es va acordar, respecte a la salut laboral:

- Inici de la negociació en el primer trimestre del curs 2004/2005.
- Millores de les condicions laborals i econòmiques del professorat i de l'organització dels centres docents i serveis educatius:

- Any sabàtic.
- Responsabilitat civil i protecció jurídica del professorat en l'exercici de la funció docent.
- Manteniment i actualització de la jubilació voluntària anticipada.



No s'estan posant tots els mitjans necessaris per dur a terme les mesures de prevenció de riscos laborals

4. Salut Laboral: DAP, aplicació al personal docent de l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre l'adaptació o canvi del lloc de treball, protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament moral a la feina i actuacions en aquesta matèria.

5. Actuacions preventives en la salut del professorat: programes d'actuacions preventives i de formació per al professorat en matèria de prevenció de riscos laborals, analitzant la conveniència de posar en funcionament, entre d'altres, grups de suport mutu en el si dels centres docents i orientant la formació personal a través de l'educació de les emocions.

6. Salut i absentisme laboral del personal docent (des d'USTEC-STEs creiem que aquest punt no es pot tractar si prèviament no es fa l'avaluació inicial completa dels llocs de treball i l'estudi dels resultats dels exàmens de salut!).

Esperem que les negociacions siguin productives i que el Departament faci cas de les peticions i demandes dels i les nostres delegats i delegades de prevenció. En aquests moments no n'estem del tot segurs.

A continuació, hem intentat fer una descripció de la situació actual i de la nostra postura sobre cada tema. Esperem que us ajudi a entendre-la i que a partir d'aquí puguem comptar amb la vostra ajuda per reivindicar i demanar amb molta més força tot allò que encara manca als treballadors i treballadores de l'ensenyament per tenir unes condicions de treball adequades que no incideixin negativament sobre la seva salut i caminar cap a unes altres condicions que facin que la nostra feina sigui un factor positiu de salut, tant per a tots i totes nosaltres com per a aquelles persones a les quals pretenem ajudar a aprendre.

Organismes de salut laboral



Servei de prevenció

Central

- És insuficient. Només hi ha un o una tènic/a de cada especialitat i gairebé 60.000 treballadors i treballadores

- Medicina del treball
- Ergonomia i psicociologia del treball
- Seguretat
- Higiene industrial

Seccions

El nombre de persones és clarament insuficient.

- Una a cada delegació amb un tènic superior i un tènic de nivell mitjà, excepte Barcelona Comarques que té dos tè-

nics mitjans.

- Finalment, sembla que ens han escoltat i que a cada secció hi haurà un tènic superior de totes les especialitats (menys d'higiene industrial) i un tènic de nivell mitjà.

Cal ampliar el nombre de tècnics!

El Departament ens ha assegurat que, després d'anys de demanar-ho la part sindical i els treballadors i treballadores del Servei de Prevenció, augmentarà el nombre de tècnics en 22 persones en els propers mesos. Això permetria la presència en totes les seccions de tres de les quatre especialitats (seguretat en el treball, ergonomia i psicociologia aplicada i medicina del treball), cosa que seria molt favorable per poder portar a terme totes les tasques pròpies del Servei de Prevenció. Falta que realment sigui una realitat!

Coordinadors i coordinadores de prevenció de riscos laborals

N'hi ha (o n'hi haurien d'haver) a cada centre i, coordinats amb la Secció del Servei de Prevenció corresponent, han de vetllar per les actuacions preventives al seu centre:

- Plans d'emergència del centre
- Avaluacions de riscos del centre
- Seguiment del pla de prevenció del centre
- Formació dels i les treballadores

Funcions coordinadors/es

Segons les instruccions d'inici de curs del 2004-2005:

En tots els centres docents d'educació secundària de Catalunya el director o la directora del centre nomenarà un coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals i ho comunicarà al director dels serveis territorials. La designació recaurà, sempre que sigui possible, en funcionaris o funcionàries docents en servei actiu i amb destinació definitiva al centre, amb formació en la matèria. Només si no n'hi ha prou es podrà cobrir aquesta coordinació amb funcionaris o funcionàries docents que no tinguin destinació definitiva.

El Departament d'Educació continuarà oferint cursos de seguretat i salut laboral de nivell bàsic (30 hores) per tal que les persones designades coordinadores que ho desitgin puguin fer-lo.

Correspon als coordinadors i coordinadores de prevenció de riscos laborals promoure i coordinar les actuacions en matèria de salut i seguretat al centre i, per tant, hauran de:

1. Coordinar les actuacions en matèria de seguretat i salut, com també promoure i fomentar l'interès i la cooperació de les treballadores i treballadors en l'acció preventiva, d'acord amb les orientacions del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
2. Col·laborar amb la direcció del centre en l'elaboració del pla d'emergència, i en la implantació, la planificació i realització dels simulacres d'evacuació.
3. Revisar periòdicament la senyalització del centre i els aspectes relacionats amb el pla d'emergència amb la finalitat d'assegurar-ne l'adequació i la funcionalitat.
4. Revisar periòdicament el pla d'emergència per assegurar-ne l'adequació a les persones, els telèfons i l'estructura.
5. Revisar periòdicament els equips de lluita contra incendis com a activitat complementària a les revisions oficials.
6. Promoure actuacions d'ordre i neteja i fer-ne el seguiment.



7. Complimentar i trametre als serveis territorials el full de notificació d'accidents. (se n'adjunta model a l'annex 11).
8. Col·laborar amb els tècnics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals en la investigació dels accidents que es produeixin al centre docent.
9. Col·laborar amb els tècnics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics del centre.
10. Coordinar la formació de les treballadores i dels treballadors del centre en matèria de prevenció de riscos laborals.
11. Col·laborar, si escau, amb el claustre per al desenvolupament, dins del currículum de l'alumnat, dels continguts de prevenció de riscos.

Per tal de facilitar l'assistència a les activitats formatives i a les reunions que es convoquin des dels serveis territorials per planificar i programar les tasques que els coordinadors i les coordinadores duguin a terme als centres, aquestes es realitzaran en dijous.

Hores de reconeixement com a lectives i complements dels càrrecs de coordinació

S'atribuirà als òrgans de coordinació, llevat del coordinador o coordinadora de formació professional, que té un reconeixement específic d'entre 6 i 9 hores setmanals, un reconeixement de fins a un màxim de 3 hores lectives a la setmana per atendre les tasques de coordinació en la quantia que el reglament de règim interior del centre estableixi en funció de les responsabilitats assignades, tot tenint en compte les disponibilitats de la plantilla de professors.

El coordinador/a de riscos laborals, nomenat d'acord amb aquestes instruccions, percebrà el corresponent complement específic.

Exigim

1. Que els coordinadors/ es siguin presents no només en uns determinats centres sinó en tots els centres de treball que depenen del Departament.
2. Que els coordinadors/ es rebin la formació adequada dins del seu horari lectiu (aquesta formació podria ser de 50 h en general i de 300 de manera específica).
3. Que els coordinadors/ es tinguin reduccions horàries per fer adequadament aquesta tasca i que la cobrin des del primer mes.
4. Que qualsevol treballador/a pugui ser coordinador/a de riscos del seu centre i que quedi clar que ha de dependre també del Servei de Prevenció i no pas únicament de les direccions dels centres.
5. Que els equips directius i els inspectors i inspectores de zona estiguin informats de la necessitat de la feina del coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals. Això requereix una sèrie de xerrades informatives i formatives per part del Servei de Prevenció.

Representació sindical

Comissió paritària

- Administració i sindicats
- És de tot Catalunya

FUNCIONS

- Elaborar conjuntament, i d'acord amb la LPRL, les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals del Departament.
- Facilitar el funcionament dels comitès de seguretat i salut.
- Reunir-se un cop al trimestre com a mínim.

LA TRISTA REALITAT

- Es reuneix una o dues vegades a l'any.
- No coordina els diferents comitès.
- No elabora gairebé res conjuntament, sinó que ho comunica, un cop fet.

Pel que sembla, aquest any tenen intenció de corregir aquest funcionament.

Comitès de seguretat i salut

- Administració i sindicats
- Barcelona
- Tarragona
- Lleida
- Girona

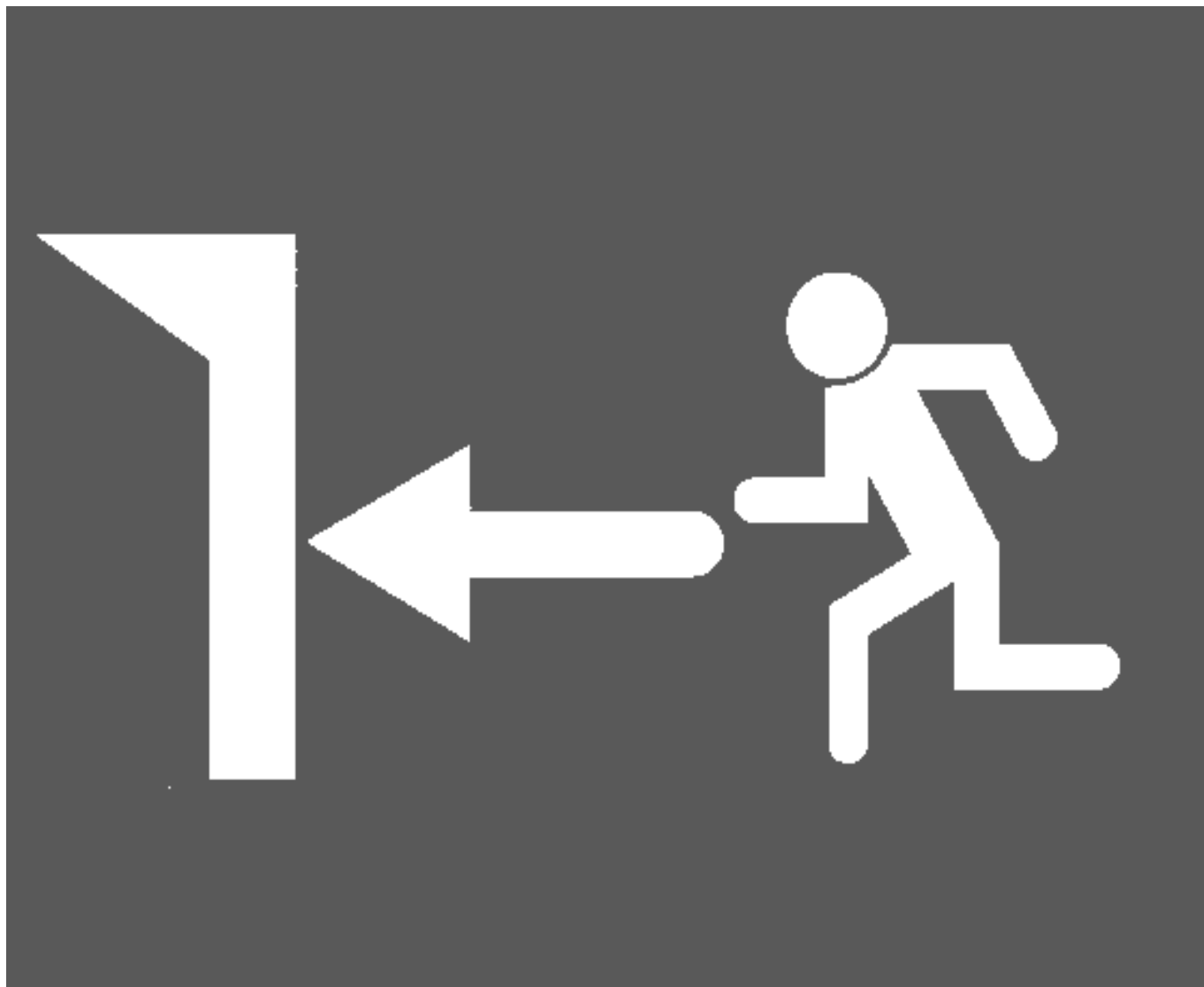
FUNCIONS

- Facilitar en el seu territori les actuacions en prevenció de riscos
- Actuar en els casos d'alteració de la salut o de presència de riscos individuals o col·lectius.
- Coordinar amb la Secció de Prevenció de Riscos el seguiment de les avaluacions de riscos, dels plans d'emergència i dels exàmens de salut.
- Reunir-se regularment segons el reglament.

LA TRISTA REALITAT

- Es reuneix poc.
- Els representants de l'Administració no hi van sempre.
- No se segueixen regularment els casos individuals o col·lectius.
- No hi ha coordinació amb la comissió paritària.
- Són insuficients. N'hi hauria d'haver almenys un per delegació. Cal dir que en aquests moments sembla que, finalment, serà així com es farà, sempre que també donin més delegats i delegades, tal com diu la Llei de prevenció de riscos laborals.
- No es té en compte, massa sovint, l'opinió dels delegats i delegades de prevenció.

Actuacions preventives



Plans d'emergència

- Elaboració del pla d'evacuació.
- Elaboració del pla de confinament.
- Correcció de les deficiències trobades en realitzar-los.

EL QUE NO ES FA BÉ

- L'elaboració del pla recau bàsicament sobre la direcció o sobre el o la coordinadora de prevenció, sense prou suport del Servei de Prevenció.
- Les deficiències trobades no es corregeixen quan fa falta.
- El pla no es revisa cada any, ni quan canvia l'estructura i/o les condicions del centre.

Avaluacions de riscos

Una avaluació inicial de riscos comprèn:

- Identificació dels riscos de seguretat, d'higiene (químics, físics i biològics), d'ergonomia i psicosocials
- Eliminació dels que sigui possible
- Avaluació dels que queden
- Priorització
- Pla d'actuació
- Control
- Rectificació

AVALUACIONS DE RISCOS: SITUACIÓ REAL

- Estem com sempre. Només es fan de riscos de seguretat i queden coses importants per avaluar com els riscos d'higiene en el treball, d'ergonomia i psicosocials.
- Les avaluacions de riscos psicosocials s'han d'estendre a tots els centres i cal començar a parlar de quina solució es dona a les situacions de risc.
- Al novembre del 2004, seguim en la mateixa situació, tot i que es tenen ja més informes de diferents centres que donen pràcticament els mateixos resultats: càrrega mental molt accentuada, seguida de problemes de gestió del temps de treball i del poc interès que l'empresa té pels i per les treballadores a llarg termini (promoció, formació, informació i estabilitat en la feina). Continuem sense tenir una solució per a aquestes situacions.

DES D'USTEC-STES EXIGIM UN COP MÉS QUE:

- Les avaluacions de riscos es facin en tots els àmbits avaluable i en tots els centres: seguretat, higiene, ergonomia i psicosociologia.
- S'han de donar els resultats en la seva totalitat als centres avaluats.
- Les mesures correctores s'han de prioritzar conjuntament amb les i els delegats de prevenció.
- Els i les delegades de prevenció han de poder controlar l'aplicació de les mesures correctores establertes.
- L'accés a la informació dels resultats de les avaluacions ha de ser públic. Els i les delegades de prevenció no han de tenir cap obstacle per al seu coneixement i utilització en el treball preventiu.
- S'ha de fer un seguiment de la realització del pla d'actuació per part del Servei de Prevenció.

Exàmens de salut

En matèria de vigilància de la salut, l'activitat sanitària haurà de comprendre, en les condicions fixades per l'article 22 de la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals:

- Una avaluació inicial de la salut dels treballadors i treballadores després de la incorporació al treball o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut.
- Una avaluació de la salut dels treballadors i treballadores que reprenen la feina després d'una absència llarga per motius de salut, amb la finalitat de descobrir-ne els eventuais orígens professionals i recomanar una acció apropiada per protegir-los.
- Una vigilància periòdica de la salut.

EXÀMENS DE SALUT: SITUACIÓ REAL

- Els resultats obtinguts no deixen gaire clar quins són els problemes de salut més importants, encara que deixen entreveure algunes pistes al respecte. No es donen les

mateixes dades per a tots els llocs de treball, amb la qual cosa es fa difícil comparar. Tampoc no es reflecteixen totes les alteracions que es troben en els diferents exàmens de salut. Es continua sense tenir dades per sexes i n'hi ha poques per franges d'edat.

- Els resultats de GHQ (test de condicions psicosocials) només és quantitatiu i no qualitatiu.
- No tenim notícia de cap seguiment de persones en les quals els resultats dels tests específics de patologia vocal, esquelètica, o psicosocial hagin estat positius.

EL CONTINGUT DE L'EXAMEN

1. Dades de filiació
2. Qüestionari de símptomes. En funció del lloc de treball, es lliuraran diferents qüestionaris de detecció de símptomes:
 - Muscular i esquelètic
 - Patologia laríngia
 - Patologia psicosocial
 - PVD (pantalles)
 - Productes químics
 - Soroll
3. Anamnesi
 - Història laboral (lloc de treball actual i anteriors, riscos associats)
 - Antecedents patològics personals
 - Antecedents patològics laborals
4. Exploració física per aparells, somatometria, tensió arterial ...
5. Anàlisi bàsica
6. Prova tuberculina
7. Vacunes (si es vol)
8. Optometria
9. En el cas que es consideri necessari es podran realitzar altres proves complementàries.

QUÈ DEMANA USTEC-STES RESPECTE A LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT I, MÉS EN CONCRET, ALS EXÀMENS DE SALUT?

- Que es compleixi l'acord de fer-los a tothom abans de finals del 2005.
- Que es doni la informació completa a la persona interessada (ara no s'informa del resultat dels qüestionaris).
- Que es facin públics els resultats de l'estudi epidemiològic de forma correcta, relacionant les alteracions trobades amb l'edat, el gènere i el lloc de treball. Fins ara no s'ha fet així i, per tant, no és possible saber l'origen de les patologies.
- Que el Departament expliqui com pensa fer les actuacions necessàries per prevenir aquestes alteracions de la salut i com pensa fer el seguiment dels casos de persones afectades per aquestes patologies degudes al treball realitzat.
- Que es reconeguin les patologies trobades com a malalties professionals derivades del lloc de treball i que a les persones fortament afectades se'ls apliqui l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals referent al canvi o adaptació del lloc de treball per motius de salut, cosa que no es fa. Ara només s'aplica la DAP i amb moltes trampes i restriccions, de manera que molta gent que ha estat treballant

dur durant molt de temps es veu obligada a jubilar-se anticipadament. Si el Departament aplicués la llei, molt sovint, això no caldria.

- Els exàmens de salut són una eina molt important per saber quines són les patologies més freqüents en la nostra feina. També ho són per detectar possibles alteracions que puguem tenir en relació a la nostra professió. Tot això hauria de servir per fer una prevenció adequada i un tractament correcte de les malalties ja adquirides.

Vigilància de la salut

Per poder realitzar una adequada vigilància de la salut, s'ha de partir de diferents fonts d'informació.

- Una de molt important és el resultat de l'avaluació inicial de riscos, que ens dirà quins són els riscos més importants i freqüents.
- Una altra font necessària és l'estudi del mapa de danys, o sigui l'estadística de baixes del personal. Com més dades ens pugui donar aquesta estadística (baixes per malalties, accidents, per lloc de treball, per territori, per gènere, per edats, per mesos...) més fàcil serà establir una relació causa -efecte entre el risc i el dany.
- Uns altres mitjans són els exàmens de salut o revisions mèdiques, a les quals els i les docents sembla que no hi tinguem accés, i que no es poden fer de qualsevol manera. Fer una revisió mèdica estàndard anual per a tothom no serveix de gaire.



Malalties professionals



Causes freqüents de baixa per malaltia

Segons les estadístiques del Departament d'Educació (que tenen moltes mancances) les causes més freqüents de baixa per malaltia són:

- Aparell locomotor (lumbàlgies, dorsàlgies, hèrnies discals)
- Per problemes psicosocials (estrès, burnout, depressions,...)
- Otorrinolaringològiques (afonies, laringofaringitis...)

Encara no s'ha fet cap estudi per relacionar les malalties amb els llocs de treball i, per tant, no es poden qualificar com a malalties professionals.

Malalties professionals

Són les que es contrauen amb ocasió del treball realitzat per compte aliè en aquelles activitats establertes en un quadre de malalties professionals, aprovat pel RD 1995/1978, sempre que la malaltia es derivi de l'acció d'alguna de les substàncies o elements que s'indiqui en l'esmentat quadre per a cada malaltia professional.

Si la malaltia no figura en el llistat de les professionals, (com és el cas dels docents) cal provar la relació entre el treball desenvolupat i la malaltia, per tal que puguin tenir la consideració d'accident de treball o de servei en el cas de personal adscrit a Muface. Per tant, s'ha de fer el comunicat d'accident laboral i demanar la baixa com a tal.

Quins són els avantatges que una malaltia sigui reconeguda com a professional o com a accident de treball?

- Si la malaltia requereix tractament, el seu cost haurà de ser assumit per la corresponent Mútua d' Accidents de Treball i Malalties Professionals (en el cas de persones adscrites al règim general de la Seguretat Social) o per Muface (per al personal adscrit a aquesta mutualitat).
- Els medicaments són totalment gratuïts.
- En el cas que de la malaltia es derivi una invalidesa, amb la conseqüent jubilació per aquest motiu, el càlcul de la pensió corresponent és més favorable si es tracta d'una malaltia professional o reconeguda com a accident laboral. En el cas de personal adscrit a Muface, la pensió corresponent a una jubilació per incapacitat originada per aquest motiu, és el doble que si la jubilació és per raó de malaltia comuna.
- En el cas de patir lesions permanents es té dret a una indemnització segons un barem establert.

Tenim els i les treballadores de l'ensenyament reconegudes malalties professionals?

No. Per això la demanda de l'elaboració del catàleg de malalties professionals del professorat és una reivindicació sindical històrica, ara per ara sense resposta, ja que encara no s'ha reconegut com a malaltia professional cap de les que s'associen directament a l'activitat docent, com ara els problemes de columna vertebral, els relacionats amb l'estrès i les diverses afeccions de la veu.

Respecte a aquesta última patologia, hi ha una jurisprudència abundant, no tota favorable quant a les reclamacions per ser reconeguda com a malaltia derivada del treball o com a accident laboral. Pel que fa a l'estrès, hi ha hagut ja algun pronunciament judicial, i també l'Organització Internacional del Treball considera l'estrès com una malaltia laboral pròpia de l'activitat docent. Finalment, en relació amb els problemes de columna, hi ha jurisprudència sobre la relació d'algunes patologies amb la feina realitzada.

Accident laboral



Concepte

S'entén per accident de treball qualsevol lesió corporal que el treballador/a pateixi amb ocasió o a conseqüència del treball que executi per compte aliè.

Accidents que tenen la consideració d'accidents de treball

- els que pateix el treballador/a en anar o tornar del lloc de treball.
- els que pateix el treballador/a amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electes de caràcter sindical.
- els ocorreguts amb ocasió o com a conseqüència de les tasques que, encara que siguin altres distintes a la seva categoria professional, executi el treballador/a en compliment de les ordres de l'empresari o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa.
- els ocorreguts en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan uns i altres tinguin connexió amb el treball.
- les malalties no tipificades que contregui el treballador/a amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva la seva execució.
- les malalties o defectes patits amb anterioritat pel treballador/a, que s'agreguin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.
- les conseqüències de l'accident que resultin modificades

en la seva natura, duració, gravetat o finalització, per malalties intercurrents que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat per l'accident mateix, o tinguin el seu origen en afeccions adquirides en el nou medi en què es trobi el pacient per a la seva curació.

Es pressuposarà, si no es demostra el contrari, que són constitutives d'accident de treball les lesions que pateixi el treballador/a durant el temps i en el lloc de treball.

Normes a seguir en el cas d'accident laboral/accident de servei

L'accident de treball dels treballadors/es que depenen de la seguretat social rep el nom d'accident laboral i els dels treballadors/es que depenen de muface, accident de servei. el nom és diferent però el concepte és el mateix.

Seguretat Social

- Comunicació de l'accident al director o directora del centre de treball
- El o la directora del centre ha d'omplir el volant d'assistència mèdica per accedir a la Mútua d'Accidents Laborals i Malalties Professionals i lliurar-lo a la persona accidentada
- La persona accidentada ha de lliurar aquest volant a la Mútua (Asepeyo a Barcelona i Girona, Cyclops a Lleida Matt a Tarragona i Terres de l'Ebre)

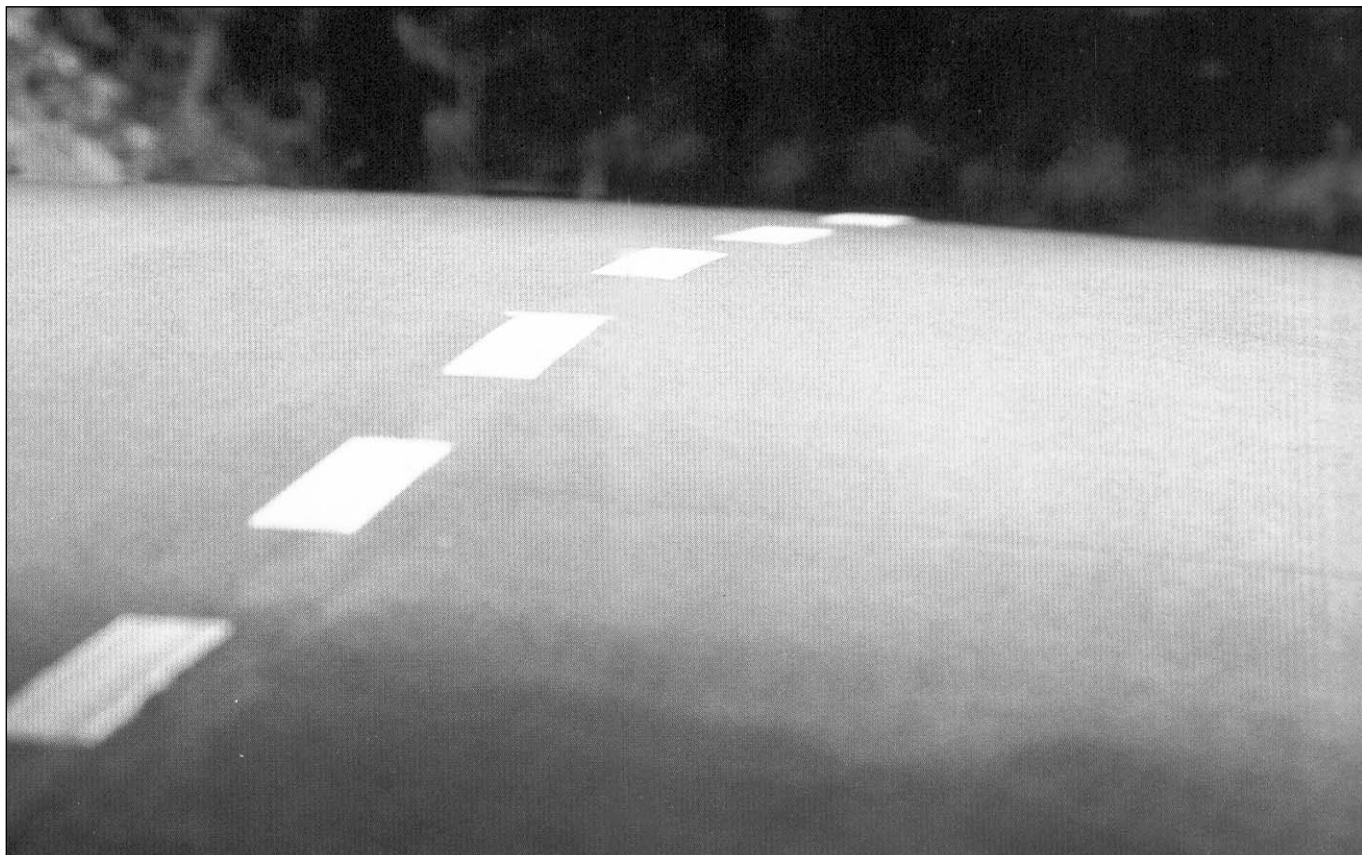
Muface

- Comunicació de l'accident al director o directora del centre
- Visita al centre assistencial de l'entitat asseguradora concertada per Muface a què pertany la persona accidentada.
- En cas de baixa mèdica, el o la metgessa ha d'omplir d'imprès corresponent d'incapacitat temporal de Muface que li ha de ser facilitat per la pròpia persona accidentada. És important que s'assenyali que la caus ha estat un accident de servei.

Em ambdós casos, si es tracta d'una emergència vital, la persona accidentada podrà anar al centre mèdic més proper i després comunicar-ho a la mútua (a través del Serveis Territorials) o a l'entitat concertada per Muface.

La persona accidentada ha de fer arribar l'imprès de baixa mèdica al director o directora que el trametrà als Serveis Territorials corresponents.

Canvis de lloc de treball



- DAP (disposició addicional primera). Permet el canvi de lloc només de manera temporal.
- Article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals

Informació sobre les DAP

La DAP - Disposició Addicional Primera- és una disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats:

"Les administracions educatives podran adscriure de forma temporal, en comissions de serveis, a tasques pròpies del seu Cos en places diferents del destí que s'ocupa, a aquells funcionaris afectats d'una notòria disminució de facultats físiques, psíquiques o sensorials, sempre que aquesta disminució de les seves capacitats no sigui susceptible de la declaració d'incapacitat permanent. Quan la comissió de serveis s'acordi d'ofici, s'haurà de realitzar mitjançant resolució motivada prèvia audiència de l'interessat"

Què s'HA DE FER PER SOL·LICITAR UNA DAP?

En el cas que una persona consideri que és acreedora d'una DAP, haurà de sol·licitar-la a la seva delegació territorial al·legant en la instància els motius pels quals la demana. Després haurà d'aportar la documentació que acrediti el que ha al·legat. A partir d'aquí, la proposta de concessió o no de la DAP, depèn dels informes del o la titular de salut pública que la valora, del de l'inspector o inspectora de zona i, finalment, qui decideix la concessió o no de la DAP, és la Direcció General de Recursos Humans.

Les DAP són d'un any de durada i s'han de tornar a demanar cada any. El fet que un any hagi estat concedida no és cap garantia de la seva continuïtat. És només aplicable al personal funcionari.

Què DEMANA USTEC.STEs REFERENT A LES DAP?

- No denegar cap adaptació de lloc de treball per motius mèdics. Que no hi hagi un nombre predeterminat de concessions en funció de la disponibilitat econòmica sinó que es donin totes les que els i les docents necessitin.
- Temporalitzar tot el procés, de manera que les persones

sàpiguen quan de temps durarà i quin termini té l'Administració per resoldre-les.

- Que el Servei de Prevenció del Departament sigui qui en determini la seva concessió.
- Intervenció dels i les delegades de prevenció i dels comitès de seguretat i salut i que un cop emès l'informe de proposta d'adaptació del delegat, aquest passi pel comitè.
- El comitè ha de conèixer les sol·licituds d'adaptació dels llocs de treball i les seves resolucions.
- Presència del o la delegada de prevenció en les audiències a les persones afectades, a petició seva.
- Explicació dels criteris aplicats per adoptar la resolució de la directora general de Recursos Humans (d'acord amb la proposta del delegat territorial, un cop passada pel comitè de seguretat i salut?)

Article 25 de la LPRL: protecció de treballadores i treballadors especialment sensibles a determinats riscos

- L'empresari garantirà de manera específica la protecció dels treballadors i treballadores que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, incloent-hi aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Amb aquesta finalitat haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions dels riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.
- Els treballadors i treballadores no seran empleats en aquells llocs de treball en els quals, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.
- Igualment, l'empresari haurà de tenir en compte en les avaluacions els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'ex-

posició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la procreació, tant en els aspectes de la fertilitat, com del desenvolupament de la descendència, amb l'objectiu d'adoptar les mesures preventives necessàries.

Proposta d'USTEC—STEs de procediment d'adaptació del lloc de treball (Art. 25 LPRL)

Com que finalment el Departament ha obert la possibilitat d'aplicació de l'article 25 de la LPRL, des d'USTEC·STEs creiem que no s'hauria de diferenciar el procediment per a les adaptacions del lloc de treball en funció de la temporalitat. De fet, aquesta temporalitat dependrà, o hauria de dependre, únicament i exclusivament de l'evolució i pronòstic de l'estat de salut de la persona afectada. Per tant, un cop acceptada la conveniència de l'adaptació del lloc de treball, el que cal és fer-ne un seguiment i anar confirmant o canviant l'adaptació segons les necessitats de la persona. En el moment en què les condicions de salut ja no recomanin l'adaptació, s'hauria de procedir a la reintegració en el lloc propi de la persona

Algunes pistes per millorar les condicions de treball

- Millorar l'estudi de les baixes laborals.
- Fer les avaluacions de riscos completes.
- Fer els exàmens de salut preceptius i estudiar-ne els resultats.
- A partir de tot això, catalogar els llocs de treball i els seus riscos potencials i fer els plans de prevenció adequats.
- Millorar les condicions estructurals dels centres.
- Reduir les hores de docència directa.
- No castigar el professorat que es forma (els cursos sempre són a més de l'horari lectiu).
- Afavorir els permisos per formació i els anys sabàtics.
- Millorar les condicions de treball del personal interí i substitut.
- Avaluat la incidència dels riscos tenint en compte la variable de gènere.
- Reducció horària a partir dels 55 anys.
- Assessorament específic a centres.
- I tantes d'altres...

Tot això representa...

- Pressupostos específics (fan falta molts diners per aplicar aquestes mesures de prevenció)
- Personal i recursos suficients (actualment no hi ha prou persones treballant als serveis de prevenció ni prou recursos per fer-ho)
- Gestió transparent i participació dels i les delegades de prevenció d'acord amb la llei.

afectada o a la iniciació del procés de jubilació anticipada.

En el desenvolupament del procediment s'haurien de tenir en compte alguns aspectes fonamentals:

1. La demanda de la persona afectada, acompanyada dels informes mèdics dels especialistes que segueixen i valoren les seves alteracions de la salut.
2. L'examen de salut realitzat per un o una metge del treball del Departament que valori:
 - quin és l'estat de salut actual
 - com pot afectar el treball actual a la salut de la persona afectada i quina és l'evolució possible,
 - com pot afectar l'estat de salut actual a la feina que ha de realitzar en el seu lloc de treball (què pot fer i què no), tenint en compte les característiques i la dotació horària de cada lloc
 - quin és el tipus de treball que podria realitzar sense perjudicar la seva salut i una orientació sobre quin hauria de ser el període de revisió de l'adaptació (sense que això sigui cap impediment per poder-la fer en el moment en què es consideri oportú si canvien les condicions).
 - L'avaluació del lloc de treball en totes les seves especialitats (seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia).
- 4 Intervenció de la inspecció de zona per tal de consensuar l'adaptació o el canvi de lloc de treball d'acord amb l'informe de medicina del treball i les necessitats de la zona.
- 5 Intervenció dels i de les delegades de prevenció en el procés.
 - En les avaluacions de riscos del lloc de treball.
 - En el comitè, un cop emès l'informe del delegat amb la proposta de l'adaptació del lloc de treball, per al seu coneixement i possible discussió en el cas que la persona afectada no hi estigui d'acord.
 - Sempre que la persona afectada ho requereixi.
6. L'acord de la persona afectada amb la proposta que li fan.
7. Una temporalització màxima del procés.
8. La no-denegació d'una adaptació del lloc de treball si no és per motius mèdics (l'existència o no de vacants no ha de condicionar-ne la concessió).

El procediment per aplicar l'adaptació del lloc de treball o el canvi de lloc de treball a les característiques físiques, psíquiques o sensorials dels i les treballadores, ha de ser per a totes les persones que treballen al Departament d'Educació, incloent-hi interins i interines.

Sembla que el Departament ens comença a fer cas i està posant en marxa un procediment que recull alguna de les nostres peticions, encara que no una de tan important com la no-denegació si no és per motius mèdics (quan estigui aprovat per la Comissió Paritària de Salut Laboral, el posarem a la nostra web).

En aquests moments, el Departament no ha resolt definitivament cap procediment d'aquest tipus, però se n'han començat a tramitar fent adscripcions adaptades mentre es realitza l'avaluació de riscos del lloc de treball i de l'estat de salut del treballador/a pel Servei de Prevenció, en els casos en què no es compleixin els requisits de l'aplicació de la DAP.

Procediment actual

A hores d'ara i a falta de la seva aprovació definitiva, i per tant subjecte a algun canvi, el procediment serà de la següent manera

1. Sol·licitud de l'adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut als Serveis Territorials corresponents, aportant la documentació mèdica en el moment de l'audiència amb la visita amb el o la metge. Aquesta documentació mèdica serà confidencial.
2. El o la metge dels Serveis Territorials serà qui determini si l'adaptació s'ha de fer seguint el procediment de les Daps (disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats, explicada en el capítol anterior) quan el procés es consideri temporal, o passa al Servei de Prevenció per seguir el procediment de l'aplicació de l'article 25 de la LPRL.
3. Si segueix el procediment de les Daps, és el descrit en l'apartat corresponent
4. Si segueix el procediment de l'article 25 de la LPRL, passa al Servei de Prevenció que farà els informes pertinents:
 - a) Informe del o la tècnica de vigilància de la salut que realitzarà la valoració de l'estat de salut de la persona interessada. Per emetre el seu informe, citarà individualment a cada sol·licitant, que aportarà en el moment de la visita la màxima documentació mèdica disponible en relació amb la seva afecció que serà tractada confidencialment.
 - b) Informe dels o les tècniques en Prevenció de Riscos que realitzaran l'avaluació específica de riscos del lloc de treball.
5. Una Comissió d'Estudi i Valoració valorarà la sol·licitud i farà una proposta al o la directora dels Serveis Territorials.
6. Es donarà audiència a la persona interessada per donar-li a conèixer els informes i la proposta de mesures correctores (possible adaptació o canvi de lloc de treball), on es podrà aportar nova documentació.
7. La resolució de l'expedient d'adaptació del lloc de treball serà a càrrec del o la directora dels Serveis Territorials que la comunicarà a la direcció del centre de treball i a la persona interessada.

El procediment es resoldrà en un temps no superior a 4 mesos .

El Servei de Prevenció farà un seguiment de l'estat de salut i de les condicions del lloc de treball de la persona afectada.

Butlleta d'afiliació a **USTEC·STES**

DADES PERSONALS

Nom i cognoms _____

NIF

Data de naixement

Adreça _____ Codi postal

Localitat _____ Comarca _____

Telèfons

Adreça electrònica _____

DADES PROFESSIONALS

Centre de treball _____ Localitat _____

Situació: definitiva provisional o expecta.dest. interinatge o subst. pràctiques atur

Col·lectiu: inf/prim. eso pfp secund. adults priv. labor univ

AUTORITZACIÓ BANCÀRIA

Titular de la llibreta o CC (nom i cog.) _____

Sr./Sra. director/a: faci efectius, fins a nou avis, amb càrrec al meu compte, els rebuts que li siguin presentats pel sindicat **USTEC·STES** a nom meu.

C.C.C.

Localitat, data i signatura _____

USTEC·STES

Barcelona (08007): Ronda Universitat, 29, 5è Telèfon 93 302 76 06 - Fax 93 302 55 99

Girona (17001): Eiximenis, 14, 2n 2a Telèfon 972 20 20 34 - Fax 972 41 17 03

Lleida (25002): Pg. Ronda, 2, 1r 4a Telèfon 973 26 30 32 Fax 973 27 25 07

Tarragona (43003): August, 21 entl. 1a Telèfon 977 23 52 63 Fax 977 23 90 04

Tortosa (43500): Rosselló, 6, entl. Telèfon i Fax 977 51 10 46

Alt Urgell i Cerdanya: 687 77 85 77

Pallars Jussà i Pallars Sobirà: 676 66 67 54

Maresme Telèfon: 609 76 94 45 Internet: <http://www.sindicat.net>

Correu electrònic: ustecstes@pangea.org girona@sindicat.net lleida@sindicat.net tarragona@sindicat.net

No et quedis aïllat/da



Afília't