

USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

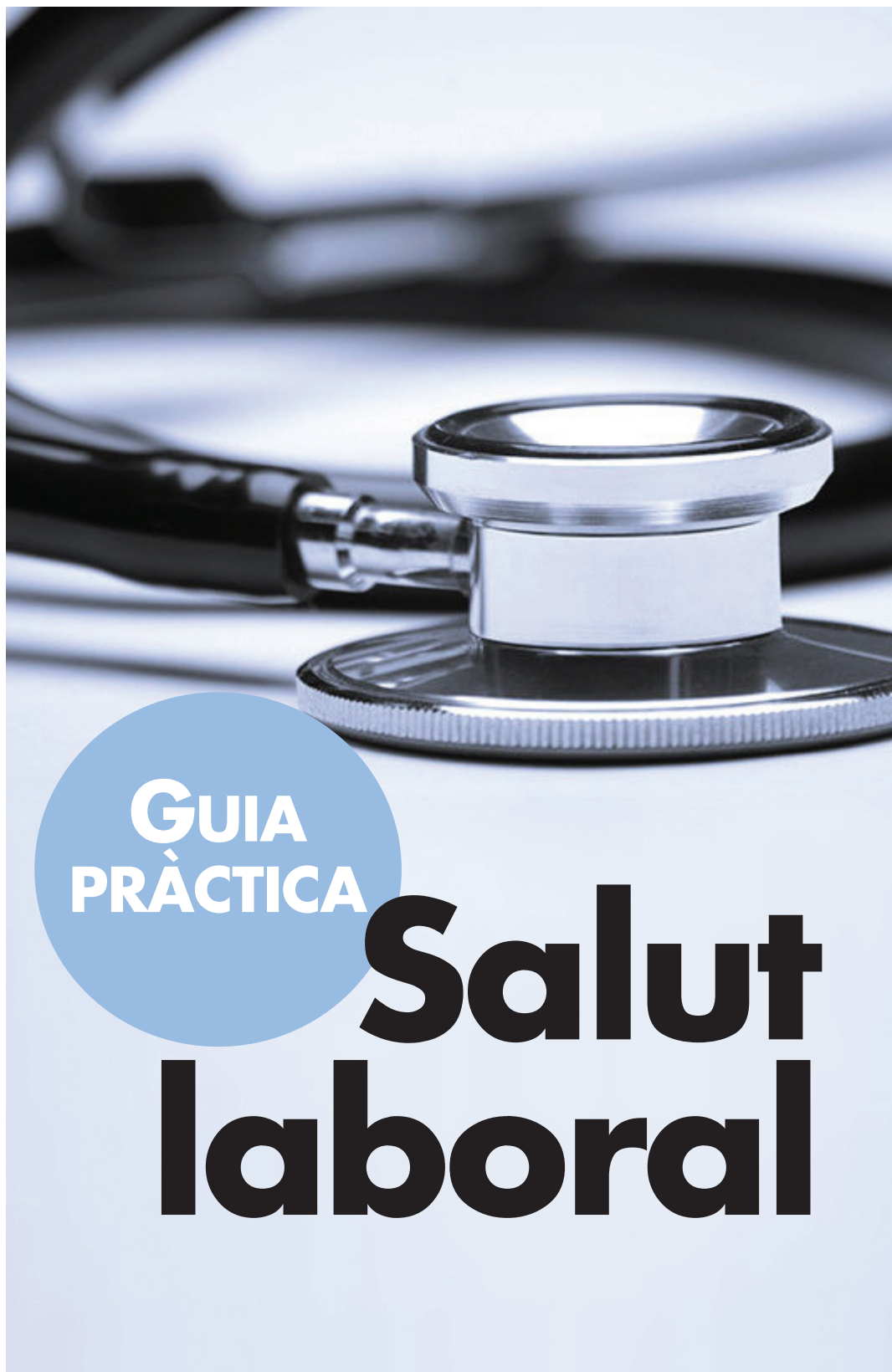
Franqueig
concertat
02/444

Número 439

Eina sindical
d'informació

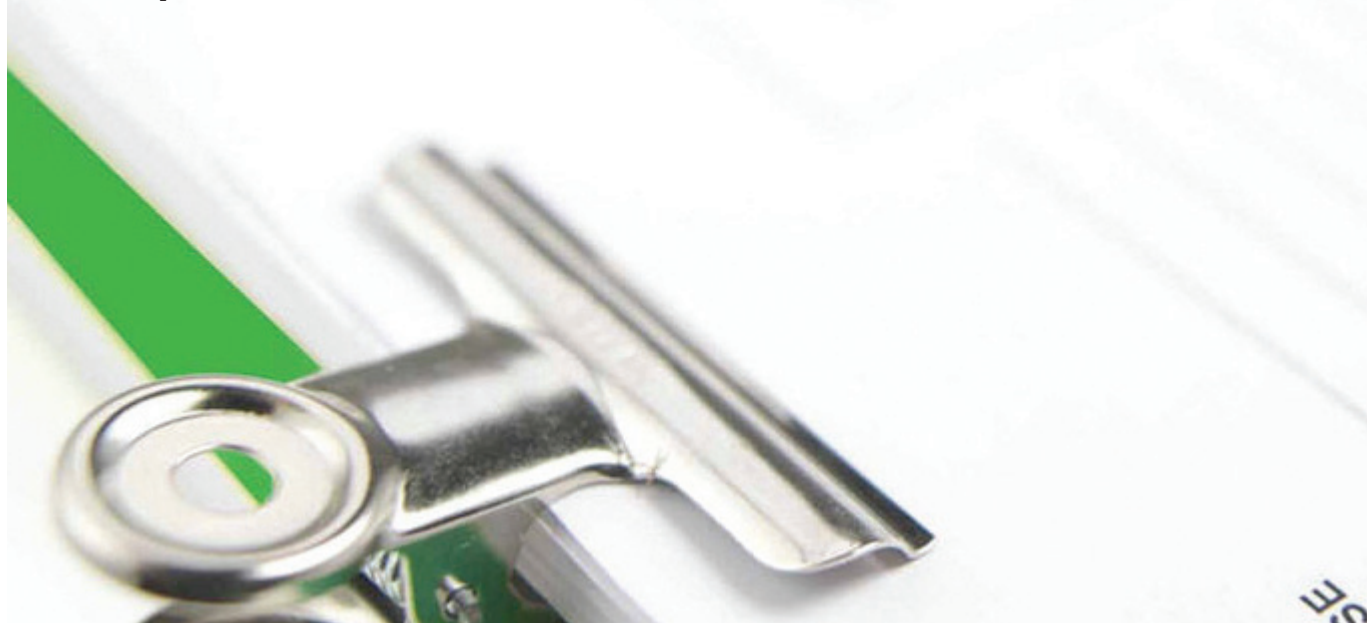
GUIA
PRÀCTICA

**Salut
laboral**



Index

Editorial	3
Organismes de salut laboral	5
Serveis de prevenció	5
Coordinadors/es de prevenció de riscos laborals	6
Representació sindical	9
Pla d'emergència	11
Avaluació de riscos	12
Avaluacions psicosocials	14
Avaluacions de seguretat	15
Avaluacions ergonòmiques	15
Valoracions d'USTEC·STEs	16
Vigilància de la salut	17
Exàmens de salut	18
Malalties professionals	19
Avantatges del reconeixement de la malaltia professional	19
Quadre de malalties professionals	20
Procediment per al reconeixement dels drets derivats de malaltia professional i/o accident en acte de servei	20
Risc durant l'embaràs	20
Accident laboral	21
Notificació d'accident	22
Què hem de fer en el cas d'accident de treball?	23
Procediment d'actuació en el cas d'accident	23
Adaptacions o canvis de lloc de treball	24
Derogació de la DAP	24
Article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals	24
Valoració d'USTEC·STEs	25
Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball	25
Procediment d'actuació de l'ICAM, la incapacitat temporal i permanent	27
Règim general de seguretat social	28
Règim de MUFACE	29
Dret de les persones davant l'ICAM	30



Editorial

Encara massa lluny de la prevenció

Continua havent-hi encara molts aspectes de la Llei de prevenció de riscos laborals que no es compleixen

El Departament d'Ensenyament continua encara molt lluny d'integrar la prevenció en la seva gestió, ja que practica sistemàticament la cultura reparadora i no pas la pre-

ventiva quan recomana agafar la baixa en comptes d'adaptar el lloc de treball, quan les reduccions de jornada només són per recuperació de malaltia o quan a les persones que tenen o han desenvolupat una malaltia crònica no els dona cap altra sortida que la jubilació anticipada per malaltia (amb el permís de l'ICAM, esclar!).

No té encara la cultura de la prevenció en el seu programa quan no té en compte quins són els riscos propis del lloc de treball a l'hora de dissenyar i construir escoles, de dotar aules, seminaris, tallers, laboratoris..., o sigui, quan no té en absolut en compte les condicions de treball dels seus i de les seves treballadores.

La salut laboral consisteix bàsicament a gaudir d'unes condicions de treball adequades que no alterin el nostre estat de salut

Quan es parla de condicions de treball es fa referència a tot aquell conjunt de variables que defineixen la realització d'una tasca concreta, com també de l'entorn on es desenvolupa. Molts cops no tenim en compte que la salut laboral consisteix bàsicament a gaudir d'unes condicions de treball adequades que no alterin el nostre estat de salut. I això només s'aconsegueix incidint en tots aquells factors que afecten la nostra feina: sou, estabilitat laboral, espais adequats, ràtios i horaris correctes, etc. Per tant, quan reivindicuem la millora de les condicions laborals, estem reivindicant una bona salut laboral.

Les condicions laborals dels i les treballadores del Departament d'Ensenyament han empitjorat a causa de la retallada de plantilles que fa que els i les docents tinguin unes aules massificades, amb molt poques possibilitats de desdoblament o fer grups flexibles. A més, el desmantellament de moltes aules d'acollida i de Serveis Educatius fa que a la massificació s'hi afegixi les reduïdes possibilitats de tractar la diversitat a les aules. Són millores que s'havien aconseguit amb l'esforç de molt de temps i que, de cop i volta, amb l'excusa d'una crisi que no hem provocat nosaltres, el Departament d'Ensenyament elimina. Sense oblidar com també alhora han empitjorat les retribucions salarials dels i les treballadores.

L'ambient o clima de treball, amb els decrets d'autonomia de centres i de direccions, no pot fer sinó resultar cada cop més enriscat, amb més problemes de relació entre els membres del claustre i la direcció i amb més por de represàlies

per part dels interins i interines, però ara també (arran del decret de direccions) dels funcionaris i funcionàries amb plaça.

Les condicions ambientals del lloc de treball continuen presentant problemes que no s'han resolt i que ara no es poden resoldre fins que "millori l'economia", com passa amb les altes temperatures que es registren a la majoria d'escoles i instituts quan arriba la calor, que el Departament coneix perfectament però no adopta mesures preventives eficaces. O la quantitat de centres que han de començar el curs amb obres sense que els tècnics del Servei de Prevenció hi vagin a veure si hi ha o no cap risc per a la salut. O les condicions d'il·luminació i de soroll, i el mobiliari no adequat o les mides petites de moltes aules que augmenten de forma important la càrrega de treball dels i les docents. Són edificis antics que necessiten una intervenció urgent per millorar els espais i que no s'hi actua, amb el consegüent risc de caiguda d'objectes, d'avaries elèctriques, de teulades de fibrociment (uralita) trencades, de plans d'emergència difícils de realitzar...

Totes aquestes situacions afecten de ple les condicions laborals del professorat, ja que augmenten els riscos de seguretat, ergonòmics i psicosocials, que provoquen alteracions de la salut i, per tant, empitjoren la salut laboral dels treballadors i treballadores del Departament d'Ensenyament.

Les nostres reivindicacions

USTEC-STEs reivindica l'aplicació d'una sèrie de mesures amb la màxima rapidesa possible.

- Dotació dels recursos humans i materials necessaris per fer una correcta i no restrictiva aplicació de la Llei, amb especial èmfasi en els serveis de prevenció.
- Una organització que garanteixi la participació en la planificació del treball en temes de salut laboral.
- L'avaluació de riscos laborals completa i efectiva als centres com a eina indispensable per garantir la salut dels treballadors i treballadores.
- Adequació de les instal·lacions a les necessitats detectades en la implantació dels plans d'emergència i en l'avaluació de riscos, sempre tenint en compte l'organització humana i els mitjans necessaris.
- Planificació de la vigilància de la salut en els termes que preveu la Llei.
- Realització dels estudis, investigacions i estadístiques necessaris per tal d'establir mapes de riscos i establir la xarxa epidemiològica pertinent.
- Reconeixement i regulació de les malalties professionals.
- Aplicació efectiva i desenvolupament de l'article 25 de la Llei 31/1995 (adaptació del lloc de treball a la realitat del treballador/a), que facin possible el canvi de lloc de treball o de tasques d'aquelles persones que pel seu estat físic, psíquic o biològic es trobin exposades a determinats perills en els llocs que ocupen.
- Reducció de l'horari lectiu del professorat quan pateixi alguna malaltia que ho aconselli, sense pèrdua retributiva.
- Formació, tant a nivell general com específic, que ens permeti conèixer la nostra realitat respecte a la salut laboral i la manera de millorar-la.
- Una millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores del Departament que incideixi directament en la millora de la seva salut.

Organismes de salut laboral



Servei de prevenció

D'acord amb allò que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en el seu article 31, es considera servei de prevenció el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors.

L'SPRL del Departament d'Ensenyament queda regulat pel Decret 183/2000, de 29 de maig, de regulació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Ensenyament.

Funcions

a) Dissenyar i coordinar programes d'actuació preventiva, sens perjudici de les competències pròpies de la Direcció General de Centres Docents i de la Secretaria General. Així mateix, dur a terme la previsió dels recursos

humans i econòmics necessaris per a la consecució dels objectius proposats.

- b) Determinar els procediments d'avaluació dels factors de risc que puguin afectar la salut i la seguretat de les treballadores i treballadors.
- c) Planificar l'adopció de les mesures preventives dels factors de risc.
- d) Planificar i assessorar en les activitats d'informació i formació de les treballadores i els treballadors.
- e) Assessorar i participar en l'elaboració dels plans d'emergència i en l'organització dels primers auxilis.
- f) Planificar i coordinar els sistemes de vigilància de la salut en relació als riscos derivats del treball.
- g) Formar part de la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals.

A l'article 3 d'aquest Decret s'especifica que l'SPRL "comptarà com a mínim amb un o una especialista, amb

dedicació exclusiva i l'acreditació adient, en cadascuna de les especialitats següents:

- a) Medicina del treball
- b) Seguretat en el treball
- c) Higiene industrial
- d) Ergonomia i psicopsicologia aplicada"

Actualment, els i les tècniques de prevenció de riscos del Servei de Prevenció del Departament d'Ensenyament estan repartits aproximadament de la següent manera:

Serveis centrals

- Un cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Un responsable en seguretat en el treball
- Un responsable en ergonomia i psicopsicologia aplicada
- Un responsable en ergonomia i psicopsicologia aplicada
- Untècnic superior en PRL
- Un tècnica de gestió de PRL

No hi ha de moment cap tècnica en medicina del treball.

Serveis territorials

L'article 4 del Decret 183/2000 especifica que es crea la Secció de Prevenció de Riscos Laborals com a unitat administrativa a cadascuna de les delegacions territorials del Departament d'Ensenyament, amb dependència orgànica del delegat o delegada territorial i funcional del cap del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Funcions de cadascuna de les seccions de Prevenció de Riscos Laborals:

- a) Aplicar i coordinar els programes d'actuació preventiva.
- b) Avaluar els factors de risc que puguin afectar la salut de les treballadores i els treballadors.
- c) Elaborar els informes sobre l'aplicació dels programes d'actuació preventiva.
- d) Catalogar la tipologia de les malalties que es produeixen entre els treballadors, amb l'única finalitat d'identificar qualsevol relació entre la causa de la malaltia i el risc per a la salut que pugui estar associat al lloc de treball.
- e) Assessorar les unitats administratives corresponents en la reinserció del personal
- f) Formar part del Comitè de Seguretat i Salut del corresponent àmbit territorial.
- g) Promoure les actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals als centres de treball.
- h) Coordinar l'exercici de les funcions dels treballadors esmentats a l'article 12.
- i) Qualsevol altra que sigui encomanada per l'òrgan competent.

En general, les seccions de prevenció de riscos de cada Servei Territorial tenen un o una cap de servei de PRL, dos tècnics o tècniques superiors en PRL, si bé algunes seccions tenen també un o una tècnica de gestió de PRL i un o una administrativa. Només hi ha tècniques en medicina del treball al Consorci de Barcelona, a Barcelona Comarques i al Vallès Occidental. Això representa una mitjana de 4 tècnics i tècniques per cada secció que ha d'atendre una població d'entre 8000 i 10000 treballadors i treballadores!!!

Coordinadors i coordinadores de prevenció de riscos laborals

N'hi ha (o n'hi hauria 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.
- Detecció de riscos
- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de riscos.
- Seguiment del pla de prevenció.
- Formació dels i les treballadores.

Per a USTEC-STEs, el coordinador/a de prevenció de riscos laborals continua sent una figura molt important per aconseguir una bona prevenció als centres i per ajudar que es puguin detectar totes aquelles mancances que encara hi ha i que per Llei estan reconegudes, i de les quals l'Administració, de vegades, i no volem pensar malament, se n'oblida.

Origen.

Decret 183/2000 que crea el Servei de Prevenció de Riscos Laborals i que a l'article 12 recull la designació d'aquesta figura a tots els centres de treball dependents del Departament d'Educació.

Funcions

Les funcions que han d'exercir els coordinadors i coordinadores de prevenció de riscos laborals estan definides a les instruccions d'inici del curs i són les mateixes per a tots els centres educatius d'ensenyaments no universitaris.

Correspon als coordinadors i coordinadores de prevenció de riscos laborals promoure i coordinar les actuacions en matèria de salut i seguretat en el centre i, per a la qual cosa han s'assumir un seguit de funcions.

- 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.
- 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.
- 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.
- Revisar periòdicament el pla d'emergència per assegurar la seva adequació a les persones, els telèfons i l'estructura.
- Revisar periòdicament els equips de lluita contra incendis com a activitat complementària a les revisions oficials.
- Promoure actuacions d'ordre i neteja i fer-ne el seguiment.



- Complimentar i trametre als serveis territorials el full de notificació d'accidents.
- Col·laborar amb els tècnics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals en la investigació dels accidents que es produeixen en el centre docent.
- 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.
- Coordinar la formació de les treballadores i dels treballadors del centre en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Col·laborar, si cal, amb el claustre per al desenvolupament, dins del currículum de l'alumnat, dels continguts de prevenció de riscos.

Nomenaments

S'han de nomenar en tots els centres i en tots els casos la designació correspondrà a les direccions, que ho hauran de comunicar als serveis territorials corresponents. Encara que-

den centres on no s'ha nomenat ningú per a aquest càrrec, com són, entre d'altres, els serveis educatius, i no sabem quan es farà.

Actualment hi ha coordinadors /es de prevenció de riscos laborals en els centres docents que pertanyen a les tipologies següents:

- Centres d'educació infantil i primària
- Centres d'educació especial
- Zones educatives rurals
- Instituts d'educació secundària
- Escoles oficials d'idiomes
- Centres que imparteixen arts plàstiques i disseny
- Centres i aules de formació de persones adultes amb una dotació igual o superior a 10 docents

Les nostres reivindicacions

USTEC-STEs continua demanant que, a part que tots els treballadors i treballadores puguin ser coordinadors, el



Departament revisi i determini en quins centres encara no s'ha nomenat aquesta figura i que no en retardi més el nomenament. Primer de tot per poder treballar i avançar en els temes de salut, i en segon lloc perquè hi estan obligats pel seu propi decret des de l'any 2000.

Condicions de treball

- Dotacions horàries. Tant a primària com a secundària, igual que amb tots els altres coordinadors/es, forma part del còmput global d'hores a distribuir per part de l'equip directiu. Per tant, o treuen hores a les coordinacions que ja hi ha o en deixen sense a la nova coordinació.
- Dotacions econòmiques. Les coordinadores i els coordinadors de riscos de tots els centres de fins a una línia i les

ZER, cobren un complement mensual igual al de cap de departament.

Davant d'aquesta realitat, USTEC·STEs continuarà reclamant les dotacions horàries suficients per poder fer la nostra feina dignament i en condicions.

Formació

USTEC·STEs continua considerant que per poder fer aquesta feina és necessari tenir una formació específica, que no ha de ser voluntària i que s'ha de fer dins de l'horari lectiu del professorat. Aquestes són les condicions que hem defensat des del mateix moment en què es va crear aquesta figura, i entenem que és una perversió el que ha fet i fa l'Administració de donar-li caràcter voluntari i, per tant, per-

metent-se el luxe de fer-la en horari de formació permanent. El Departament d'Ensenyament ofereix cursos de nivell bàsic (30 hores) que no sempre són suficients per a tots i totes les coordinadores que haurien de fer-los. Cal consultar els plans de formació de zona.

USTEC-STEs continua pensant que hem d'avançar, però que cal fer-ho amb coherència i responsabilitat, facilitant la feina al professorat i establint unes condicions de treball que permetin d'assumir-ne les responsabilitats de forma òptima i adequada. Creiem que no és aquesta la línia que segueix el Departament, a qui que exigim que compleixi una sèrie de requisits bàsics.

- Que els coordinadors/es siguin presents en tots els centres de treball dependents del Departament.
- Que els coordinadors/es rebin la formació necessària dins del seu horari lectiu.
- Que els coordinadors/es tinguin reduccions horàries per fer adequadament la seva feina.
- Que les responsabilitats i les funcions dels coordinadors/es estiguin relacionades amb la formació que reben i no pas amb el voluntarisme del professorat.
- Que qualsevol treballador/a pugui ser coordinador/a de riscos del seu centre.
- Que el Departament en general i els equips directius i els inspectors/es de zona en particular prenguin consciència de la necessitat de la feina del coordinador/a de prevenció de riscos laborals.

Representació sindical

Comissió paritària

- Administració i sindicats.
- És de tot Catalunya.

Funcions

- Establir les prioritats d'actuació dels comitès de seguretat i salut del seu àmbit.
- Formular propostes a fi d'aconseguir una normal i eficaç aplicació de la Llei de prevenció de riscos laborals en el seu àmbit.
- Promoure la difusió, la divulgació i la coneixença dels diferents programes de prevenció.
- Conèixer els diferents programes de prevenció, seguretat i salut, establerts a cada comitè de seguretat i salut, i col·laborar-hi.
- Examinar, resoldre i interpretar totes les qüestions que es derivin de l'aplicació d'aquest pacte en el seu àmbit.
- Encarregar estudis sobre matèries de prevenció de riscos laborals aplicables al seu àmbit.
- Participar en el disseny de la formació que s'impartirà als delegats i delegades de prevenció d'acord amb la dotació pressupostària assignada, per a la qual cosa s'atendran les peticions i informes dels diferents comitès de seguretat i salut i quan la formació que s'ofereixi no s'hi ajusti, les comissions paritàries ho hauran de promoure. Així mateix es dissenyarà el primer programa de formació per als dele-

gats i delegades de prevenció en el termini de dos mesos des de la seva constitució.

- Participar en el disseny de programes de formació anuals, que s'aprovaran el primer mes de l'any.
- Sol·licitar la col·laboració d'entitats de significada importància en matèria de seguretat i salut laboral, en especial de la Subdirecció General de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball i dels centres de seguretat i condicions de salut en el treball que en depenen.
- Proposar temes d'interès general a tractar en la Comissió paritària general de prevenció de riscos laborals.

Últimament, la Comissió es reuneix més sovint, (almenys compleix el reglament) i hi ha més coordinació amb els comitès de seguretat i salut. Ara bé dissortadament això no fa que funcionin millor ni fa que es resolguin els problemes plantejats.

Comitès de seguretat i salut

- Administració i sindicats
- Des de l'any 2006, amb la signatura del nou Pacte de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya del 30/09/2005, es reconeixen a Barcelona, un comitè de seguretat i salut per cada servei territorial. Per tant, els diferents comitès són:
 - Barcelona: Baix Llobregat, Vallès Occidental, Barcelona Comarques i Barcelona Ciutat.
 - Tarragona i Terres de l'Ebre
 - Lleida
 - Girona

Malgrat l'ampliació dels serveis territorials del Vallès Oriental-Maresme i de la Catalunya Central, a on sí que s'han constituït seccions del Servei de Prevenció, no s'han ampliat els comitès de seguretat i salut a cada un dels serveis territorials.

A partir del resultat de les eleccions sindicals del febrer del 2011, hi hauria d'haver un comitè de seguretat i salut a cada un d'aquests serveis territorials.

En cada comitè de seguretat i salut i a la Comissió Paritària hi ha un nombre determinat de delegats i delegades de prevenció de cada organització sindical (proporcional als resultats de les eleccions sindicals) i el mateix nombre de representants de l'Administració.

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.

Problemes

- No se segueixen regularment els casos individuals o col·lectius.

- Són massa burocràtics i poc efectius.
- No es fa un seguiment exhaustiu de tots els problemes de salut dels treballadors i treballadores del servei territorial corresponent.
- No es resolen els casos d'adaptació del lloc de treball de manera consensuada amb els i les delegades de prevenció.
- No serveixen per resoldre els problemes de salut laboral de moltes persones.
- No és possible fer el seguiment de l'aplicació de les mesures preventives i correctores de les avaluacions realitzades ni de les adaptacions del lloc de treball.

Delegats i delegades de prevenció

Competències i facultats

- Col·laborar amb l'Administració de la Generalitat a millorar l'acció preventiva.
- Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors i treballadores en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
- Ser consultats i consultades per l'Administració de la Generalitat sobre determinades decisions, abans que siguin executades.
- Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- Col·laborar amb l'Administració de la Generalitat en el desenvolupament d'un ambient saludable en els seus centres de treball.

Així mateix, els delegats i les delegades de prevenció estan facultats per realitzar una sèrie de funcions.

- Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de l'LPRL, acompanyar els inspectors/res de treball i seguretat social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball, a fi de comprovar que es compleixi la normativa sobre prevenció de riscos laborals i formular les observacions que creguin oportunes.
- Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 de l'esmentada Llei. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades sobre dades que afectin la seguretat pública d'instal·lacions específiques, les quals seran informades en els comitès de seguretat i salut, només podrà ser coneguda de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
- Ser informats i informades per l'Administració de la Generalitat sobre els danys produïts en la salut dels treballadors i de les treballadores quan aquesta en tingui coneixement; els delegats i les delegades es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets, a fi de conèixer-ne les circumstàncies i poden participar en els equips que investiguin les causes d'un accident

laboral, respectant sempre les limitacions inherents al manteniment del dret a la intimitat de les persones accidentades.

- Rebre de l'Administració de la Generalitat les informacions que aquesta tingui de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció de l'Administració, com també dels òrgans competents per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, sense perjudici del que disposa l'article 40 de l'LPRL, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Fer visites als llocs de treball per exercir la funció de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors i treballadores, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.
- Exigir a l'Administració de la Generalitat que adopti mesures de tipus preventiu, tal com disposa l'article 16 de l'LPRL, per millorar els nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Administració, com també al Comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin. En el cas que l'Administració no adopti aquestes mesures proposades pel delegat o per la delegada de prevenció, n'exposarà els motius a través del comitè de seguretat i salut corresponent, d'acord amb les normes de funcionament intern de cada comitè.
- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors i treballadores que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de l'LPRL.
- Exercir els drets i les facultats previstes a l'article 15 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de l'LPRL, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Els informes que hagin d'emetre els delegats i les delegades de prevenció s'han d'elaborar en un termini de quinze dies o bé en el temps imprescindible quan calgui adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Un cop transcorregut aquest termini sense que s'hagi emès l'informe, l'Administració aplicarà la seva decisió.

Garanties i secret professional dels delegats de prevenció

Els delegats i les delegades de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties que disposen els i les representants del personal laboral o funcionari a l'Administració de la Generalitat.

Els delegats i les delegades de prevenció observaran el secret professional pertinent pel que fa a les informacions a què tinguessin accés com a conseqüència de la seva actuació representativa en el si de l'Administració de la Generalitat, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 65 de l'Estatut dels treballadors i els articles 10, paràgraf segon, i 11 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Pla d'emergència



Què és?

El pla d'emergència és un document que recull les actuacions que s'han de seguir davant d'una emergència, amb la finalitat de reduir la improvisació en el cas que es produís qualsevol accident. Un pla d'emergència, com a mínim, ha de donar resposta a les preguntes següents.

Què pot passar?

El pla d'emergència ha d'analitzar els riscos que hi ha al centre docent i en el seu entorn, per tal de prevenir-lo.

Què cal fer i com cal fer-ho?

El pla d'emergència ha de determinar quan cal evacuar el centre i quan cal confinar-s'hi, i com s'ha de dur a terme l'evacuació o el confinament.

Com cal organitzar-se?

El pla d'emergència ha d'establir què faran el director/a del centre, el professorat, l'alumnat i el personal no docent. L'objectiu del pla d'emergència és, bàsicament, protegir l'alumnat i el personal del centre.

Com s'ha de fer?

- Elaboració del pla d'evacuació.
- Elaboració del pla de confinament, per si no és possible o convenient evacuar el centre.
- Realització dels simulacres durant el primer trimestre del curs.
- Correcció de les deficiències trobades en realitzar els simulacres.

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.
- Quan es fan obres al centre, no hi ha una coordinació entre els caps de seguretat de l'obra i el cap del servei de prevenció de la secció dels SSTT, la qual cosa fa que hi hagi alteracions en el funcionament normal del centre afectat.

Avaluació de riscos



Què és?

L'avaluació de riscos és un procés que permet identificar tots els riscos associats a un lloc de treball, amb la finalitat d'eliminar-los o, si no es pot, de disminuir-los al màxim.

Com es fa?

L'avaluació de riscos ha de ser feta per personal tècnic, però els delegats de prevenció tenen el dret d'estar informats i informades de quan es realitza i d'acompanyar els

tècnics en el seu treball de camp, o sigui mentre inspeccionen els llocs de treball o mentre recullen la informació dels i les treballadores.

Una avaluació de riscos correcta consta de quatre fases.

Identificació dels diferents riscos associats a cada un dels llocs de treball que hi ha, en funció de les condicions de treball i considerant quatre punts bàsics.

- Les condicions de seguretat, o sigui les condicions estructurals de l'edifici i les seves instal·lacions.
- El medi ambient físic (temperatura, soroll, il·luminació, ventilació, radiacions, substàncies químiques perilloses...) o biològic (perill de contaminació microbiana).
- Les condicions ergonòmiques. L'ergonomia és la necessitat d'adaptar els mètodes, els equips i les condicions de treball a l'anatomia, la fisiologia i la psicologia de la persona.
- Les condicions psicosocials relacionades amb la càrrega de treball psíquica i els aspectes relacionats amb l'organització del treball (model de direcció, periodicitat de reunions, model de funcionament, etc.).

Localització dels riscos

- En l'espai (font, medi...)
- En el temps (quan s'origina i com, quan es presenta...)
- Sobre les persones (a qui afecta, quant de temps, on...)

Avaluació i prioritització dels riscos identificats i que

no s'hagin pogut evitar.

Per fer-ho hi ha diverses metodologies, en què es consideraran factors com el temps d'exposició, els efectes sobre la salut, el nombre de persones afectades...

Establiment de les mesures de prevenció.

L'objectiu inicial de qualsevol mesura de prevenció és, eliminar el risc, el segon minimitzar-ne l'efecte i el tercer controlar-lo. En tot cas, depèn del tipus de risc i la viabilitat de la seva realització (tècnica, econòmica, organitzativa).

Hi ha dos tipus de mesures de prevenció.

1) Mesures col·lectives

- Actuar sobre el focus del risc, amb l'objectiu d'impedir que el risc s'estengui (eliminar o substituir-lo, aïllar-lo, modificar el procés de treball, efectuar manteniment preventiu, etc.).
- Actuar sobre el medi de propagació (neteja, ventilació, organització...).

2) Mesures individuals.

- Evitar l'exposició directa del risc sobre les persones.
- Informar i formar el personal, disminuir el temps d'exposició, reconeixements mèdics específics en relació amb els riscos detectats, equips de protecció individuals (mascaretes, ulleres...).

Un cop elaborades les mesures de prevenció, el Servei de Prevenció ha de fer un informe on es recull l'actuació efectuada, els riscos detectats, les mesures preventives propo-



sades, la prioritat que s'assigna a cada una i quin organisme té la responsabilitat de la seva aplicació (el centre, la inspecció, la direcció dels SSTT...).

Aquest informe s'envia a la direcció del centre, que té l'obligació de posar-lo en coneixement del personal del centre.

Es convenient que aquests informes es retornin al centre per part dels i les tècniques de prevenció en una reunió on es pugui parlar de les mesures preventives proposades, de si s'hi està o no d'acord i proposar-ne d'altres i de com aplicar-les.

Els delegats i delegades de prevenció han de poder disposar puntualment dels informes de les avaluacions de riscos fetes pel Departament.

Avaluacions psicosocials

Objectius de l'avaluació de factors psicosocials

- Detectar les situacions de risc psicosocial.
- Establir estratègies d'intervenció adequades per tal de millorar les condicions psicosocials.
- Afavorir la salut física, psíquica i social i el desenvolupament del treball.

El Departament utilitza la metodologia INSHT (NTP 443) per fer les avaluacions, si bé n'hi ha d'altres com Ista 21 (PSQ CAT21 COPSOQ que es pot trobar en la web del Departament de Treball en el *Manual per a la identificació*



i avaluació de riscos laborals que es fa servir a gairebé tots els departaments de la Generalitat i que actualment està en fase de prova pilot per aplicar-la al Departament d'Ensenyament.

Definició factors psicosocials

Són les condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionades amb l'organització, el contingut de la feina i la seva realització, i que tenen capacitat per afectar tant el desenvolupament del treball com la salut (física, psíquica i/o social) del/de la treballador/a.

Fases de l'avaluació

- 1a. Recull d'informació del centre i la seva situació.
- 2a. Entrevista amb l'Equip Directiu.
- 3a. Administració d'enquestes a tot el personal del centre.
- 4a. Entrevistes individuals.
- 5a. Anàlisi de la informació.
- 6a. Elaboració de l'informe.
- 7a. Planificació de l'activitat preventiva: estratègies d'intervenció.

Actuació del Departament en la detecció i prevenció dels riscos psicosocials

- Realitza avaluacions psicosocials generalment a demanda, excepte quan ho fa a col·lectius. Quan fa la devolució d'aquestes avaluacions, ho fa amb massa temps de retard.
- Realitza alguna avaluació del lloc de treball de persones afectades (quan el cas és prou greu).
- Proposa mesures correctores (cursos, gestió de l'organització de centres...) que són totalment insuficients, ja que fan èmfasi només en les actuacions sobre les persones i gairebé mai sobre les condicions de treball.
- Oferta de cursos en formació de zona sobre gestió de conflictes, de l'estrès, de les emocions.

Problemes de l'actuació del Departament en la detecció i prevenció dels riscos psicosocials

- Les avaluacions haurien de ser preventives a tots els centres, abans que es produïssin els problemes.
- S'hauria d'informar correctament als claustres de què és i com es realitza l'avaluació de riscos psicosocials, abans de fer-la.
- S'hauria de fer el retorn molt més ràpidament i quan els afectats no tinguessin altres obligacions (avaluacions, reunions...).
- S'hauria de fer el seguiment de les mesures correctores proposades i avaluar-ne els resultats.

Un dels possibles riscos psicosocials és l'assetjament psicològic. Hi ha un procediment en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya per investigar-ne els possibles casos i posar-hi mesures preventives. Aquest procediment es pot trobar a la web del Departament de Governació i Administracions

Públiques: Inici > Àmbits d'actuació > Funció pública > Polítiques socials, prevenció i medi ambient > Prevenció i salut laboral > Assetjament psicològic en l'àmbit laboral.

Avaluacions de seguretat

La seguretat en el treball és la disciplina que té com a objectiu principal la prevenció dels accidents laborals en què es produeix un contacte directe entre l'agent material, sigui un equip de treball, un producte, una substància o bé una energia, i el treballador, amb unes conseqüències, habitualment però no exclusivament, traumàtiques (cremades, ferides, contusions, fractures, amputacions, etc.).

Per ajudar a la identificació dels factors de risc, es mostra una relació de possibles deficiències i factors de risc estructurada en 4 unitats, que responen a les agrupacions dels diversos agents materials presents als llocs de treball.

- Locals de treball (parets, terra, sostres, vies de comunicació).
- Equips de treball (màquines, eines, aparells).
- Energies i instal·lacions (electricitat, gas, aire comprimit, etc.).
- Productes i substàncies (matèries primeres, productes químics, etc.).

Una vegada s'han classificat els riscos en evitables o no, es passa a l'avaluació (valoració) dels riscos que no s'han pogut evitar per quantificar-ne la gravetat (magnitud). De sistemes per quantificar la gravetat dels riscos de seguretat n'hi ha diversos. La seva adequació depèn de la qualificació de qui els aplica i de la manera en què es fa.

Actuació del Departament en la detecció i prevenció dels riscos de seguretat

El Departament ha fet les avaluacions inicials de riscos de la majoria de centres educatius, però no n'ha fet el seguiment. Per tant, actualment, a la majoria de centres hi ha hagut canvis importants en la seva estructura, el seu funcionament o la seva activitat, i molt sovint no s'ha fet la revisió de l'avaluació.

D'altra banda, els informes de les avaluacions que es remeten a les direccions dels centres, no sempre arriben als treballadors i treballadores que, per tant, ignoren els riscos a què poden estar sotmesos en el seu lloc de treball, les mesures de prevenció proposades per evitar-los i qui ha de portar-les a terme.

Avaluacions ergonòmiques

Tot i que, actualment, no hi ha una definició teòrica oficial d'ergonomia, sí que hi ha una tendència a recollir uns quants aspectes comuns, que permeten definir-la com "Una activitat o un camp de caràcter multidisciplinari que s'encarrega d'adequar els sistemes de treball a les característiques, les limitacions i les necessitats dels seus usuaris amb l'objectiu d'optimitzar-ne l'eficàcia tot minvant l'esforç des-

tinat a aconseguir-ho, i també amb l'objectiu de millorar la seva seguretat, salut i qualitat de vida laboral."

A la pràctica, l'ergonomia és una disciplina destinada a:

- Millorar el nivell de seguretat en el lloc de treball i també la salut física i mental dels treballadors i treballadores.
- Promocionar i incrementar l'eficiència, el benestar i el confort dels i les treballadores i, a la vegada, minimitzar els riscos per a la seva seguretat i salut.

Els riscos a valorar són:

- Risc per adopció de postures forçades i d'execució de moviments repetitius.
- Risc per aixecament o transport de càrregues.
- Risc per adopció de postures forçades i d'esforç muscular mantingut.
- Risc d'exposició a vibracions.
- Risc per disconfort ambiental, lumínic i sonor.



El Departament, mitjançant el Servei de Prevenció, ha fet algunes avaluacions ergonòmiques de llocs de treball (educadores de llars d'infants, professorat de 2n cicle d'ESO...) i ha proposat mesures preventives, de les quals només se sap que se n'han aplicat algunes, no pas totes.

També ha fet avaluacions termohigromètriques a demanda de centres que pateixen temperatures molt altes durant els mesos de maig, juny i setembre. Ara bé, no han servit per aplicar mesures que evitin la calor, malgrat que la mitjana de temperatures en aquests centres és superior al que diu el RD 486/1997 al seu article 7 sobre condicions ambientals: "En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones: La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C. La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C." Cal seguir insistint al Departament perquè es puguin fer les classes amb les temperatures adequades que diu el RD.

Valoració d'USTEC·STES

Tot i que s'han fet progressos en la realització de les avaluacions de riscos, la feina encara està molt endarrerida si tenim en compte la quantitat de centres que hi ha i el nombre tan gran de treballadors i treballadores del Departament d'Ensenyament (aproximadament 75000). La raó principal d'aquesta situació és el dimensionament molt inferior al necessari del Servei de Prevenció del Departament. Actualment només hi ha un màxim de dos tècnics per Secció de Prevenció (hi ha una secció per Servei Territorial). Així doncs falten molts més tècnics i tècniques per poder portar a terme tota la feina preventiva necessària, entre la qual una de tan bàsica com són les avaluacions de riscos. Si no es fan i es revisen cada cop que hi ha un canvi en les estructures o instal·lacions, en les activitats o en l'organització del treball, és impossible establir unes mesures preventives adequades per evitar aquests riscos i els danys que per als treballadors i treballadores se'n puguin derivar.

- Exigim al Departament d'Educació que d'una vegada s'impliqui seriosament en la prevenció de la salut dels seus treballadors i treballadores i dediqui un pressupost suficient per dimensionar correctament el Servei de Prevenció i tenir els tècnics i tècniques que s'hi necessiten.
- Igualment, volem que les mesures de prevenció que es proposen a partir de les avaluacions realitzades, s'apliquin i no quedin només escrites sobre el paper.
- Demanem que tots els informes de les avaluacions arribin als i les treballadores dels centres a on s'ha realitzat l'avaluació.
- Demanem que es facin arribar tots els informes de les avaluacions realitzades als delegats i delegades de prevenció, tal com diu l'LPRL.

Vigilància de la salut



Com es fa?

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 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, els quals ja hem analitzat en el punt anterior

Exàmens de salut

En matèria de vigilància de la salut, l'activitat sanitària haurà d'assumir, en les condicions fixades per l'article 22 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals tres àmbits fonamentals.

- 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

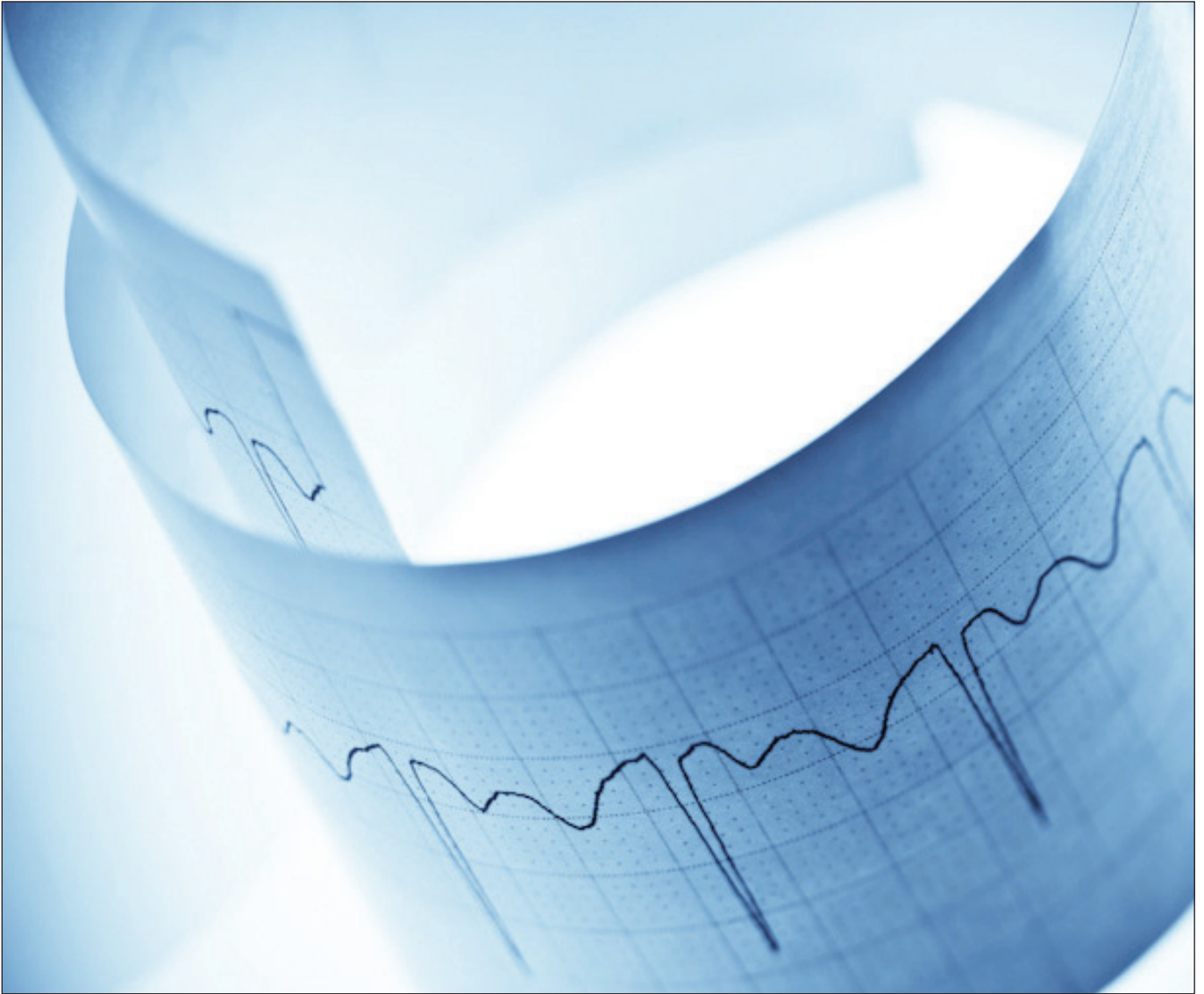
- Els resultats obtinguts no deixen gaire clar quins són els problemes de salut més importants, encara que deixen entreveure alguns indicis al respecte.
- No s'ha fet cap seguiment de persones en les quals els resultats dels tests específics de patologia esquelètica o psicosocial hagin estat positius. Només s'ha fet un cert seguiment de les persones amb patologia de la veu.
- Es va fer un altre conveni amb l'ICS, i ja s'està acabant la segona ronda d'exàmens de salut quan encara no s'ha fet cap estudi epidemiològic amb el resultat dels exàmens. Sense això, la realització dels exàmens de salut és pràcticament inútil, ja que la revisió individual no és la més important (tothom pot accedir-hi a través de Muface o de la Seguretat Social) sinó que el que realment té importància d'uns exàmens de salut en l'àmbit de la vigilància de la salut és l'estudi posterior que indicarà la incidència dels diversos factors de risc en els diferents llocs de treball i ens donarà indicis de com fer la planificació preventiva, per tal d'evitar les patologies més freqüents.

Què demana USTEC-STEs pel que fa als exàmens de salut?

- 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 provocades pel treball realitzat.
- Que es reconguin 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, 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.



Malalties professionals



Concepte

- Les 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, sempre que la malaltia 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 la llista de les professionals, cal provar la relació entre el treball desenvolupat i la malaltia, per tal que puguin tenir la consideració d'accident de treball (art 115.2.e) o de servei en el cas de personal adscrit a Muface.
- Sempre s'ha de demanar el reconeixement a Muface o a la Mútua.

Avantatges del reconeixement d'una malaltia com a professional

- 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 en 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, tenint sempre com a sostre la pensió màxima permesa.

- En el cas de patir lesions permanents es té dret a una indemnització segons un barem establert.

Quadre de malalties professionals

Finalment, en la nova llista de malalties professionals s'hi reconeixen els nòduls a les cordes vocals en els professionals de la veu. (BOE 302 de 19 de novembre, RD 1299/2006, a la pàgina 24 (44510).



"ANEXO 1. CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (CODIFICACIÓN) Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales. 01 2L0101 Actividades en las que se precise uso mantenido y continuo de la voz, como son profesores, cantantes, actores, teleoperadores, locutores".

Procediment per al reconeixement dels drets derivats de malaltia professional i/o d'accident en acte de servei (MUFACE)

Quan volem que una malaltia ens sigui reconeguda com a relacionada amb el lloc de treball, hem de demanar que es procedeixi igual que si es tractés d'un accident laboral.

Si la malaltia està dins del quadre de malalties professionals, el reconeixement és més fàcil, però igualment hem de demanar els drets que se'n deriven. El procediment al respecte està recollit a l'ORDEN APU/3554/2005, de 7 de novembre, "por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.

El reconeixement s'ha de demanar a la direcció dels SSTT corresponents i després a Muface o a la mútua d'accidents.

Risc durant l'embaràs

- Per a les dones en règim general de la Seguretat Social (interines, laborals...) la legislació està recollida a la web de la Seguretat Social (*Inicio > Trabajadores > Prestaciones/Pensiones de Trabajadores > Riesgo durante el embarazo*).
- Per a les dones funcionàries en règim de Muface la legislació està recollida a l'ORDEN APU/2210/2003, de 17 de juliol, "por la que se regula el procedimiento de las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado".
- En tots dos casos es necessita que un especialista en ginecologia acrediti que la feina que fa la dona és perjudicial per a la salut del fetus o la seva i aleshores l'empresa ha de buscar un altre lloc de treball no perjudicial. Si no el té, la dona tindrà dret a una baixa per "risc durant l'embaràs" que serà per contingències professionals, o sigui que tindrà les mateixes prestacions que una baixa per accident laboral o malaltia professional.
- Ha sortit un nou decret sobre el tema, el Real Decreto 298/2009, de 6 de març, pel qual es modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el reglament dels Serveis de Prevenció, en relació amb l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.

Accident laboral



Concepte

S'entén per accident laboral o 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 pel trajecte habitual (In itinere).
- Els que pateix el treballador/a amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electes de caràcter sindical.
- En els desplaçaments que el treballador/a faci fora del centre de treball, acomplint les ordres dels seus superiors (In mission).
- Els ocorreguts amb ocasió o com a conseqüència de les tasques que, encara que no siguin pròpies de 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, i que s'agreugin 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.

Accidents que no tenen la consideració d'accident de treball

- Els deguts a força major estranya al treball, entenent-se per aquesta la que sigui de tal natura que no guardi cap relació amb el treball que s'executava en succeir l'accident.
- En cap cas seran considerats com a tal la insolació, el llamp i altres fenòmens anàlegs de la natura.

- Els que siguin deguts a dol o a imprudència temerària del treballador/a accidentat.

Notificació d'accident

Quan s'ha produït un accident laboral, el director/a el comunicarà al delegat/da territorial mitjançant el full d'accident de treball.

Encara que l'accident no comporti baixa, el director o la directora té l'obligació de notificar-ho a la delegació territorial.

Quan es tracti d'un cas de mort, s'ha de trametre immediatament per tal que el jutge pugui procedir a fer l'aixecament del cadàver.

- En casos com accident greu o molt greu i accident que afecti més de 4 treballadors/es, s'ha de comunicar dins de

les primeres 24 hores següents a l'accident.

- En casos com accident lleu i accident sense baixa, s'han de comunicar abans de 48 hores.

Què hem de fer en el cas d'accident de treball?

Personal adscrit a la Seguretat Social

Personal que està sotmès al règim de la Seguretat Social, no pas aquell que dins del règim de MUFACE opta per les prestacions de la Seguretat Social.

- Demanar el volant d'assistència mèdica per accedir a la mútua (centre/delegació territorial) més propera sempre que es pugui.
- Els directors i directores han de tenir l'imprès de la mútua al centre.
- Si és molt urgent, el volant es pot lliurar més tard. L'emplenarà el director/a i el lliurarà a la persona accidentada.
- Anar al centre assistencial de la mútua o centre concertat més proper, sempre que sigui possible i lliurar-hi el volant d'assistència.
- Si, per la urgència, no fos possible anar directament a la mútua o centre concertat, anar primer al centre assistencial més proper i després continuar amb la mútua o centre concertat.
- Comunicar-ho a la Secció de Personal de la Delegació Territorial o al Servei de Personal en el cas de treballadors i treballadores de serveis centrals mitjançant l'imprès de comunicat d'accident laboral que es troba a les instruccions d'inici de curs.
- Fer arribar la baixa laboral al més aviat possible. Els serveis mèdics de la mútua estan facultats per fer-la.
- Seguir les instruccions del servei mèdic de la mútua o centre concertat.
- Lliurar la baixa a la Secció o Servei de Personal segons correspongui.

Personal adscrit a MUFACE

- L'empresa ha de fer un informe d'accident de servei mitjançant l'imprès de comunicat d'accident laboral que es troba a les instruccions d'inici de curs.
- El metge ha de fer constar que ha estat accident de servei en el paper de baixa o, en el seu defecte, en un altre document.
- Comunicar-ho a la Secció de Personal de la Delegació Territorial o al Servei de Personal en el cas de treballadors o treballadores de Serveis Centrals, tant si hi ha baixa com si no.
- Tant l'informe de l'empresa/centre com el del metge s'han d'arxivar a l'expedient de les delegacions territorials.

És imprescindible demanar el reconeixement d'accident laboral o de malaltia professional a MUFACE i tenir-ne la resolució positiva per escrit, per poder tenir els drets que

se'n deriven. Per fer-ho, primer s'ha de demanar el reconeixement al Departament d'Ensenyament.

El procediment al respecte està recollit a l'ORDEN APU/3554/2005, de 7 de novembre, "por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE".

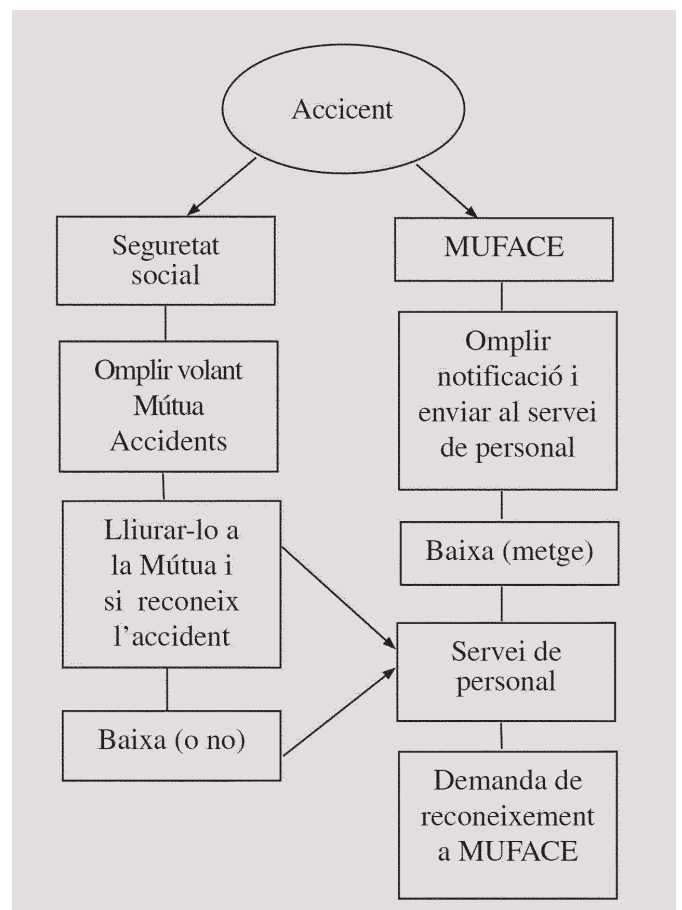
En qualsevol cas els directors i directores dels centres disposen d'un protocol amb una fitxa que cal omplir si es produeix algun incident o accident.

És molt important comunicar-ho al Departament, tant si hi ha baixa com si no, ja que serveix per poder fer un recull de tots els incidents i accidents i posar mesures preventives.

També serveix perquè el personal adscrit a MUFACE, en el cas d'accident de servei, pot tenir dret a una jubilació anticipada més ben retribuïda per incapacitat permanent i a una indemnització en el cas de seqüeles (d'acord amb un barem establert). A més, també té totes les despeses relacionades amb l'accident cobertes en la totalitat (medicaments, rehabilitació...).

El personal de SS té una prestació més alta en la baixa per accident i en la possible incapacitat.

Procediment d'actuació en el cas d'accident



Adaptacions o canvis de lloc de treball



Derogació de la DAP

El nou Decret de concurs de trasllats publicat al BOE deroga la DAP

Queda derogada la disposició addicional primera del Decret 2112/98, per la qual es podien atorgar comissions de servei al professorat afectat per malaltia.

"BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 263 Sábado 30 de octubre de 2010 Sec. I. Pág. 91273 Disposición derogatoria única. Derogación normativa. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior

rango se opongan a lo dispuesto en este Real Decreto y, singularmente, las siguientes: a) Real Decreto 895/1989, de 14 de julio, por el que se regula la provisión de puestos de trabajo en Centros Públicos de Preescolar, Educación General Básica y Educación Especial. b) Real Decreto 2112/1998, de 2 de octubre, por el se regulan los concursos de traslados de ámbito nacional para la provisión de plazas correspondientes a los cuerpos docentes".

Per tant, només queda l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 de l'LPRL.

Article 25 de l'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'exposició 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".

Valoració d'USTEC STEs

Amb la derogació de la DAP, els i les treballadores queden sense la possibilitat de fer tasques de suport a la docència en comptes de docència directa com a adaptació del lloc de treball. Efectivament, el Departament va decidir fa uns anys, de forma totalment unilateral, que l'aplicació de l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 no comportaria EN CAP CAS una sobredotació del centre (o sigui, una substitució de les hores que la persona afectada hauria de dedicar a les tasques de suport a la docència). Això té com a conseqüència que les persones que necessiten una disminució de la jornada de docència directa com a adaptació del lloc de treball, es queden sense aquesta possibilitat i estan desenvolupant actualment un lloc de treball sense cap mena d'adaptació, malgrat que la tenen concedida pel Departament d'Ensenyament. El Departament recomana a les persones en aquesta situació que agafin la baixa.

Tot plegat està provocant situacions prou difícils per a les persones que estan pendents de l'acabament del procés, ja que algunes estan en situació de baixa laboral i ja estan a punt de complir 18 mesos en aquesta situació i, per tant, a

punt de ser cridats per l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) per decidir sobre la seva situació, que pot derivar cap a una jubilació per motius de salut o no en funció del dictamen que faci l'ICAM.

A més, actualment, el Departament envia a l'ICAM a persones que estan de baixa només fa dos o tres mesos amb la possibilitat que se'ls doni l'alta forçosa amb els problemes que això provoca per a la persona afectada, que no pot realitzar correctament la seva feina i per al centre on treballa, que en pateix les conseqüències. D'aquesta situació en deriven sovint altres situacions molt més greus que acaben agreujant la malaltia de la persona afectada i empitjorant les condicions de treball dels seus companys.

Des d'USTEC STEs creiem que aquesta situació és injusta i immoral perquè s'està jugant amb la salut i fins i tot amb la vida de les persones, quan moltes vegades estan en aquesta situació per culpa de la mala gestió del Departament en l'adjudicació d'adaptacions del lloc de treball quan hi ha problemes seriosos d'alteracions de la salut.

Exigim al Departament una actuació més correcta i seriosa en la tramitació i seguiment de les adaptacions del lloc de treball. Està en joc la salut de moltes persones i el bon funcionament de molts centres!!!

Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

Els punts més importants d'aquest procediment fan referència a la participació que hi tenen els delegats i delegades de prevenció a través dels comitès de prevenció de riscos i de la pròpia persona que demana l'adaptació. També delimita en el temps tot el procediment i determina quins càrrecs de l'Administració són responsables de l'aplicació d'aquesta adaptació del lloc de treball.

El procés s'iniciarà a instància de la persona interessada, la qual presentarà una sol·licitud d'adaptació de lloc de treball.

- La Direcció dels Serveis Territorials o la Direcció de Serveis, o l'òrgan en qui deleguin, comunicarà l'inici de les actuacions a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut corresponent, que en farà el seguiment.
- La Direcció dels Serveis Territorials o la Secció de Prevenció de Riscos Laborals corresponent farà l'elaboració de l'informe pertinent, que inclourà una proposta de planificació de l'activitat preventiva.
- La proposta de planificació de l'activitat preventiva, i l'informe de valoració mèdica es traslladaran a la persona interessada en un termini màxim de dos mesos, per tal que aquesta faci les al·legacions que consideri oportunes, en el termini de 10 dies.
- La Direcció dels Serveis Territorial o la Direcció de Serveis farà arribar aquesta proposta de planificació i les al·legacions que en el seu cas hagi fet la persona interessada a l'interlocutor del Comitè de Seguretat i Salut que

correspongui. En el cas que per acord del Comitè de Seguretat i Salut s'hagi proposat alguna modificació, aquesta es recollirà a l'acta del Comitè.

- La Direcció dels Serveis Territorials comunicarà la planificació definitiva a les unitats responsables d'aplicar les mesures preventives per tal que s'apliquin i se'n faci el seguiment.
- La Inspecció Educativa, com també les unitats orgàniques directament implicades, vetllaran per l'execució de les mesures preventives acordades.
- El Servei de Gestió de Recursos i Mesures de Seguretat i Salut s'encarregarà d'establir els procediments d'actuació per a l'execució i seguiment de les mesures preventives. Informarà al Servei de Prevenció de Riscos Laborals del grau d'implementació de les mesures preventives.
- El període entre la presentació de la sol·licitud d'adaptació de lloc de treball fins a donar a conèixer la planificació de les actuacions al Comitè de Seguretat i Salut no

serà superior als 6 mesos, llevat de situacions excepcionals, degudament justificades.

- Una vegada el Servei o Secció de Prevenció de Riscos Laborals tingui coneixement de les actuacions dutes a terme, comprovarà l'efectivitat de les mesures preventives aplicades i determinarà, si cal, noves actuacions.

No hi ha cap termini específic per demanar-la. Es pot fer en qualsevol moment.

Demanem al Departament que compleixi la Llei i el mateix procediment que va ser aprovat a la Comissió Paritària, comprovant l'aplicació de les mesures establertes en l'adaptació, cosa que actualment pràcticament no es fa, deixant a les direccions dels centres la responsabilitat d'aplicar o no l'adaptació, en funció de les seves possibilitats. Això es tradueix en el no compliment de l'adaptació en la majoria de casos en els que les mesures són de caire organitzatiu.



Procediment d'actuació referent a l'ICAM, la incapacitat temporal i permanent



Hi ha molt poca informació del Departament d'Eensenyament als treballadors i treballadores sobre com fa el control de l'absentisme laboral. En aquests moments, el Departament té un conveni amb l'ICAM perquè faci aquesta funció (resolució de 9 novembre de 2006), del qual no ha informat clarament els treballadors/es, tot i que afecta de manera directa les actuacions sobre el seu estat de salut.

Com a USTEC·STEs creiem que l'actuació del Departament en aquest aspecte està sent abusiva, ja que envia a l'ICAM persones que porten només dos o tres mesos de baixa i persones de les quals coneix perfectament el seu estat perquè les han estat visitant els seus tècnics i tècniques en salut pública o en medicina del treball.

Denunciem, doncs, que el Departament d'Eensenyament fa d'aquest conveni amb l'ICAM una eina de pressió immo-



ral sobre el seus treballadors i treballadores, a qui coacciona per no agafar baixes o per agafar l'alta abans de la seva completa recuperació.

A més, l'actuació de l'ICAM és, com a mínim, sovint incorrecta, quan no és vexatòria, pel tracte que dona a les persones malaltes que han de passar la revisió de la seva incapacitat temporal.

L'ICAM dona sovint l'alta forçosa a persones que NO estan en condicions de treballar en la docència (sembla tal-

ment que no sàpiguen quines són les condicions de treball que tenen les persones a qui han de valorar). Això provoca situacions molt dures per a la persona afectada, que no pot realitzar correctament la seva feina, i per al centre on treballa, que en pateix les conseqüències. D'aquesta situació en deriven molts cops d'altres situacions molt pitjors que acaben agreujant la malaltia de la persona afectada i empitjorant les condicions de treball dels seus companys.

Però sembla que totes aquestes conseqüències no importen en absolut ni a l'ICAM ni al Departament d'Ensenyament, que es desenten del problema que es crea en els seus centres.

Mentre intentem canviar aquesta situació a través dels delegats i delegades de prevenció i dels comitès de seguretat i salut (encara que diuen que aquest tema no és de la seva competència!!!), volem informar de quins són els procediments que actualment s'estan seguint.

Règim general de seguretat social

Hi pertanyen interins/es, laborals i d'altres funcionaris que no son de MUFACE. Aquí no entren els de MUFACE que trien Seguretat Social.

Totes les decisions de l'ICAM són vinculants per al Departament que NO pot actuar d'ofici.

Incapacitat temporal

- L'ICAM pot requerir la persona en qualsevol moment a partir del dia de la baixa.
- La persona està obligada a anar-hi, i ha de portar tots els informes mèdics que puguin avalar la seva baixa.
- Decisions que pot adoptar l'ICAM.
 - Ha de continuar de baixa.
 - Enviar la persona a especialistes de l'ICAM perquè en valorin el cas i decideixin en conseqüència.

- No està totalment incapacitada per fer la seva feina (alta forçosa).
- En el tercer supòsit la persona pot:
 - a) Fer una reclamació per escrit en el termini de 30 dies.
 - b) Portar la nova baixa que li faci el seu metge (amb un informe ampliat de les seves causes) "al més aviat possible", segons el full que l'ICAM facilita.

Segons la Llei General de la Seguretat Social, en el seu article 128, té 4 dies naturals per manifestar la disconformitat davant la Inspecció Mèdica del Servei Públic de Salut (en el cas de Catalunya també és l'ICAM). que si no està d'acord amb l'informe del metge avaluador de l'ICAM té 7 dies per proposar la seva reconsideració. Mentre dura aquest temps de reclamacions es considera prorrogada la baixa fins a l'última resolució del metge o metgessa avaluadors de l'ICAM.

En aquests moments, el Decret 256/2003 de 21 d'octubre, atorga a l'ICAM totes les funcions d'inspecció i, per tant, la reclamació s'ha de fer al mateix organisme, en aquest cas la Inspecció del CAP de primària de l'ICAM. La nostra assessoria jurídica ho està estudiant però recomanem també de fer una reclamació al síndic de greuges.

A partir de l'alta forçosa, les baixes han de ser validades per l'ICAM durant un període de 6 mesos, tant si és pel mateix motiu com si és per un altre.

Incapacitat permanent

- Aproximadament als 12 mesos de baixa, l'ICAM requereix la persona per avaluar si es reintegra a la feina, pot continuar 6 mesos més de baixa o s'inicia la incapacitat permanent.
- Després de la pròrroga de 6 mesos (si és que li han concedit), s'ha de pronunciar sobre la incapacitat permanent. En casos molt especials en què la continuïtat de la baixa comporti la reincorporació de la persona a la feina, per acabar un tractament o rehabilitació es podrà allargar la baixa fins a un màxim de 24 mesos.
- La incapacitat permanent a la Seguretat Social pot ser:
 - Total (per a la seva feina només): amb el 55% de la base reguladora si té menys de 55 anys i el 75% si en té més, però pot treballar en una altra cosa.
 - Absoluta. (tot tipus de feina): amb el 100% de la base reguladora, però no pot treballar en res més, si no s'hi està d'acord es pot reclamar.

Règim de Muface

Incapacitat temporal

- L'ICAM pot requerir la persona en qualsevol moment a partir del dia de la baixa.
- La persona està obligada a anar-hi, i ha d'aportar tots els informes mèdics que puguin avalar la seva baixa.
- Decisions que pot adoptar l'ICAM.
 - Ha de continuar de baixa.
 - Enviar la persona a especialistes de l'ICAM perquè en valorin el cas i decideixin en conseqüència.

- No està totalment incapacitada per fer la seva feina i en recomana l'alta.

El dictamen de l'ICAM en el cas dels funcionaris/es de Muface, segons el Departament, també s'ha de complir. És un organisme consultiu del Departament d'Ensenyament per fer el control de baixes, però no pot donar altes, ni validar o no les baixes. Per tant, si a un funcionari/a li diuen que ha d'agafar l'alta, aquest/a continua en situació de baixa mentre el Departament no li denegui la llicència per malaltia i li envii una resolució comunicant-li el dia en què s'ha de reincorporar a treballar.

Un cop denegada la llicència, pot tornar a demanar la baixa al metge i continuarà en aquesta situació mentre el Departament no li torni a denegar. L'ICAM no és competent per validar-li o no.

És convenient que la persona demani visita amb la metgessa del treball del Servei de Prevenció perquè faci un informe d'aptitud o no de la persona en funció del seu estat de salut.

Jubilació anticipada

- El Departament sol iniciar l'expedient de jubilació anticipada quan s'està a punt d'arribar als 18 mesos de baixa, encara que ho pot fer abans.
- Envia la persona a l'ICAM com a organisme consultiu.
- L'ICAM recomana:
 - L'alta.
 - La continuació fins que millori (en casos molt especials en què la continuïtat de la baixa comporti la reincorporació de la persona a la feina, per acabar un tractament o rehabilitació es podrà allargar la baixa fins a un màxim de 24 mesos).
 - La incapacitat permanent total (per a la seva feina) o absoluta (per tot a tipus de feina).
- L'informe de l'ICAM és vinculant i el Departament NO pot jubilar d'ofici.
- Si la persona no hi està d'acord ha de reclamar a l'ICAM i, sobretot, demanar visita amb la metgessa del treball del Servei de Prevenció del seu SSTT perquè faci un informe d'aptitud per presentar a l'ICAM en la reclamació.

Factors que cal tenir en compte per al càlcul de la pensió

- Els anys que falten des de la data de la resolució de jubilació per incapacitat fins que la persona faci els 65 anys, es compten com a cotitzats per a la pensió de jubilació.
- Si la incapacitat és total, s'ha de descomptar del total brut de la pensió, el percentatge corresponent d'IRPF, i si és absoluta les persones estan exemptes d'aquest descompte.
- En situació de jubilació, es deixa de pagar classes passives i Muface, encara que es mantenen tots els drets.
- Segons la *Ley 2/2008 de los presupuestos generales del estado (BOE 309 de 24/12/2008)* s'ha de reduir el 25% del càlcul de la pensió a aquelles persones que es jubilin per incapacitat permanent total i acreditin 15 o menys anys cotitzats. Entre 20 i 15 anys cotitzats, es reduirà un

5% per cada any fins arribar al 25% abans esmentat. Si s'han cotitzat menys de 20 anys i es compatibilitza la pensió amb un treball, la pensió queda reduïda en un 45%. Si s'han cotitzat més de 20 anys no hi ha rebaixa en el càlcul, llevat que es compatibilitzés amb un treball, ja que aleshores es redueix el càlcul de la pensió en un 25%.

L'acord de pensions recentment signat per CCOO i UGT pot empitjorar aquestes condicions

Drets de les persones davant l'ICAM

Atesa la quantitat de casos de persones que han vist conculcats els seus drets quan són requerides per l'ICAM per tal de ser avaluades respecte al seu estat de salut i no permeten que entrin a la visita acompanyades, cal aclarir que cap metge pot obligar la persona a anar sola a un acte mèdic si aquesta hi vol anar acompanyada. Tampoc no pot negar-li la visita per aquest motiu. És sempre la persona qui decideix si hi vol entrar sola o acompanyada.

Segons el codi deontològic en el seu títol 4 sobre el dret a la intimitat i del secret professional a l'article 29 afirma "el metge té el deure de respectar el dret de tota persona a la seva intimitat amb el benentès que els límits d'aquesta sols pot fixar-los l'interessat". Per tant, el metge, tret de l'express consentiment del pacient o per desig d'aquest, no ha de permetre que persones estranyes a l'acte mèdic el presenciïn sense cap raó considerada justificada.

En el cas que el/la metge de l'ICAM no permeti l'entrada de l'acompanyant, o es negui a fer la visita si entra, cal demanar un justificant de la visita i entrar un escrit per registre en què s'expliqui el que ha passat per tal de tenir un justificant d'acompliment del requeriment de la visita.

La IAC (organització a la qual pertany USTEC·STES) va presentar, dimecres 27 d'octubre del 2010, davant el síndic de greuges, una queixa en que denunciava la discriminació que pateixen els treballadors i treballadores de Catalunya respecte als de la resta de l'Estat, a l'hora de reclamar les altes mèdiques forçoses davant de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM).



www
sindicat.net/salut



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 ☐ ptfp ☐ 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 avís, 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

Correu electrònic: ustecstes@pangea.org

girona@sindicat.net

lleida@sindicat.net

tarragona@sindicat.net