

# USTEC·STES

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

[www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)

Franqueig  
concertat  
02/444

Número 381  
Abril 2007

Eina sindical  
d'informació

GUIA  
PRÀCTICA

# Salut laboral



# Cal avançar més i més de pressa

**F**a onze 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 es feia en el context de l'acord-marc sobre prevenció de riscos laborals de la Unió Europea. 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 onze 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 onze anys, gràcies a la reivindicació constant de delegats i delegades de prevenció per part d'USTEC·STEs. 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 l'LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que no es compleixen. Malgrat que 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 patint 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:

- 1) Inici de la negociació en el primer trimestre del curs 2004/2005.
- 2) Millores de les condicions laborals i econòmiques del professorat i de l'organització dels centres docents i serveis educatius
  - a) Any sabàtic.
  - b) Responsabilitat civil i protecció jurídica del professorat en l'exercici de la funció docent.
  - c) Manteniment i actualització de la jubilació voluntària anticipada.
  - d) Salut Laboral: DAP, aplicació al personal docent de l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre



## Hi ha encara molts aspectes de l'LPRL que no es compleixen

Actualment, curs 2006-07, la majoria d'aquests punts són encara una realitat virtual. L'any sabàtic té tants condicionants que gairebé és impossible aconseguir-lo, les DAP es donen amb una limitació de dos anys, l'article 25 encara no t'e un protocol acordat i cada cop es donen amb més restriccions. El Departament es nega en rodó a considerar la reducció horària com una adaptació del lloc de treball, i de moment considera que només s'ha d'aplicar l'article 25 a les persones que han emmalaltit com a conseqüència directa del seu treball i no a aquelles que han empitjorat la seva malaltia per culpa de la seva dedicació a la feina. En aquests dos punts tenim una gran diferència d'opinions amb el Departament que estem intentant solucionar, però que des d'USTEC·STEs dubtem que puguem resoldre de manera satisfactòria, sense recórrer a actuacions més legalistes.

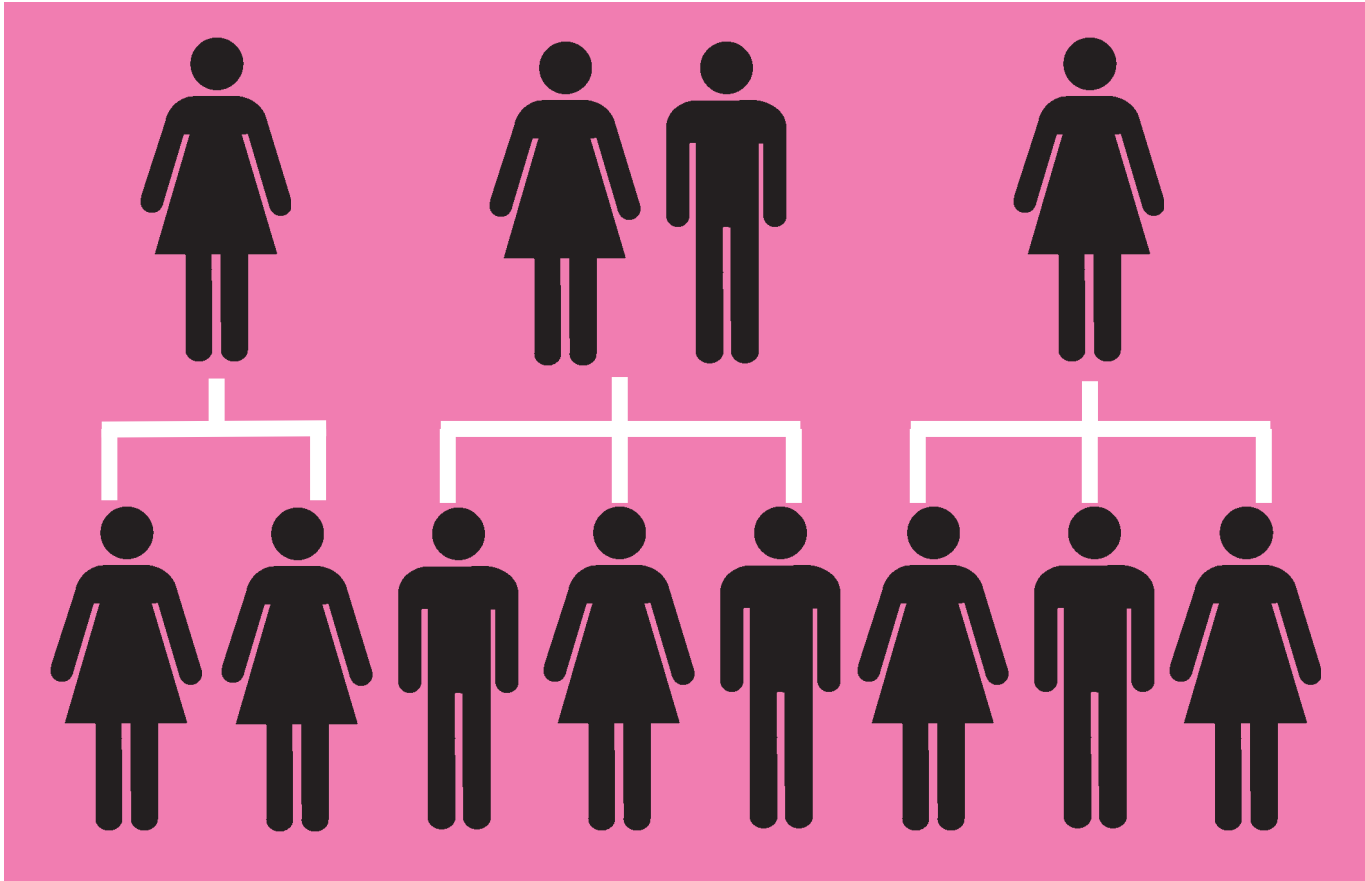
A continuació, hem intentat de fer una descripció de la situació actual i de la nostra postura sobre cada tema. Esperem que us ajudi a entendre-la i que a partir d'aquí puguem comptar amb la vostra ajuda per reivindicar i demanar amb molta més força tot allò que encara manca als treballadors i treballadores 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.

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.

e) 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.

f) 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!).

# Organismes de salut laboral



## Servei de prevenció

### a) Central

És encara insuficient malgrat que s'ha ampliat. Hi ha tècnics en:

- Medicina del treball (2)
- Ergonomia i psicociologia del treball (2)
- Seguretat (2)
- Higiene industrial (1)
- I un tècnic de nivell intermedi.

### b) Seccions

Hi ha una secció del servei de prevenció a cada servei territorial.

A cada secció hi ha com a mínim un tècnic superior que és el cap de secció, i un o dos tècnics més en una o dues especialitats, quan hi hauria d'haver com a mínim una persona per cada especialitat (i encara seria poc si tenim en compte que a cada secció li corresponen de 6 a 7000 treballadors i treballadores i 15000 a Barcelona Comarques).

El nombre de persones és encara insuficient. Continua sent necessari ampliar el nombre de tècnics!

## 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.
- Avaluacions de riscos.
- Seguiment del pla de prevenció.
- Formació dels i les treballadors.

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, 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. A l'article 12 defineix 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 2006-2007 i són les mateixes per a tots els centres educatius d'ensenyaments no universitaris, si bé estan diferenciades per etapes educatives, per infantil i primària i per secundària.

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 tant, hauran de:

- a) 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.
- b) Col·laborar amb la direcció del centre en l'elaboració del pla d'emergència, en la implantació, la planificació i realització dels simulacres d'evacuació.
- c) Revisar periòdicament la senyalització del centre i els aspectes relacionats amb el pla d'emergència amb la finalitat d'assegurar la seva adequació i funcionalitat.
- d) Revisar periòdicament el pla d'emergència per assegurar la seva adequació a les persones, els telèfons i l'estructura.
- e) Revisar periòdicament els equips de lluita contra incendis com a activitat complementària a les revisions oficials.
- f) Promoure actuacions d'ordre i neteja i fer-ne el seguiment.
- g) Complimentar i trametre als serveis territorials el full de notificació d'accidents.
- h) Col·laborar amb els tècnics del Servei de Prevenció de Riscos Laborals en la investigació dels accidents que es produeixen en el centre docent.
- i) 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.
- j) Coordinar la formació de les treballadores i dels treballadors del centre en matèria de prevenció de riscos laborals.
- k) 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. En tots els casos la designació correspondrà a les direccions que ho hauran de comunicar als serveis territorials corresponents. Encara queden 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.

## 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 la nominació. 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 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 ja existents 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 de 71,45 euros. A la resta de centres no sabem què passarà. Cal que totes les persones nomenades comprovin que el seu nomenament ha estat enviat als Serveis Territorials. Davant d'aquesta realitat, USTEC·STEs continuarà reclamant les dotacions horàries suficients per poder fer la nostra feina dignament i en condicions. I si l'Administració considera que ha d'estar remunerat, que el complement es faci extensiu a tothom que tingui nomenament.
- 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 que es va crear aquesta figura, i entenem que és una perversió el que ha fet i fa l'Administració en donar-li caràcter voluntari i, per tant, permetent-se el luxe de fer-la en horari de formació permanent i deixant que hi assisteixin només les persones que hagin estat nomenades per fer aquesta feina.

El Departament d'Educació oferirà cursos de nivell Basic (30 hores). En aquests moments no sabem quan. Cal consultar els plans de formació de zona.

- Informació. Després de les protestes d'USTEC·STEs, l'any passat es va enviar als centres de treball una petita informació sobre la figura del coordinador/a que el sindicat considera imprescindible per animar la gent a agafar aquest càrrec. Creiem que als coordinadors i coordinadores que s'han nomenat aquest curs no se'ls ha enviat encara res. Per les notícies que tenim al sindicat, els problemes als nomenaments no s'han diferenciat gaire dels d'anys anteriors. Esperem que a la gent no se'ls obligui a agafar aquests càrrecs i que abans se'ls expliqui adequadament totes les seves característiques i condicions laborals i, el que és més important, que tinguin el suport del conjunt de treballadores i treballadors del centre.

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 condi-

cions 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, i és per això que exigim:

- 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 la formació dels coordinadors/es sigui de 50h en general i de 300 de manera específica.
- 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

- Elaborar conjuntament, i d'acord amb l'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

Últimament, la Comissió es reuneix més sovint, (almenys compleix el reglament) i hi ha més coordinació amb els comitès de seguretat i salut. Per desgràcia això no fa que funcionin millor ni dona una millor solució als problemes plantejats.

### Comitès de seguretat i salut

#### FORMATS PER ADMINISTRACIÓ I SINDICATS.

Des de l'any 2006, en 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

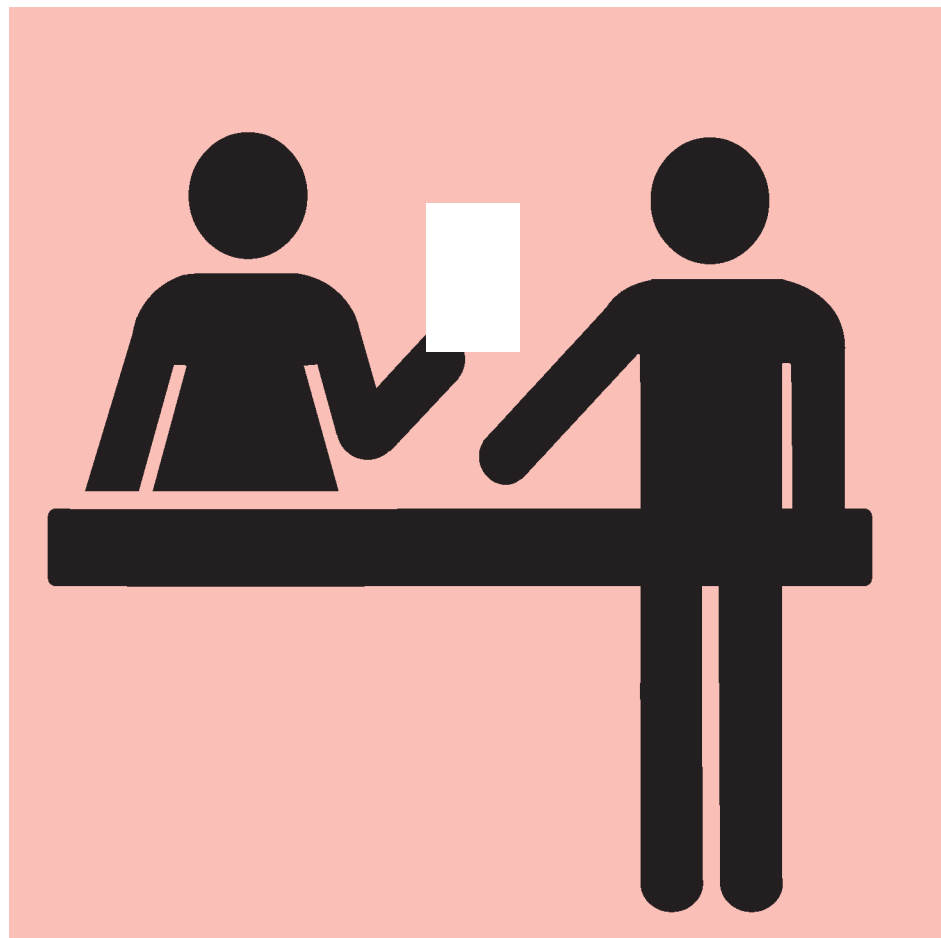
Catalunya" del 30/09/2005, es reconeixen a Barcelona, un comitè de seguretat i salut per cada Servei Territorial. Per tant, els diferents comitès són: Baix Llobregat, Vallès Occidental, Barcelona Comarques i Barcelona Ciutat, Tarragona, Lleida i Girona.

#### FUNCIONS

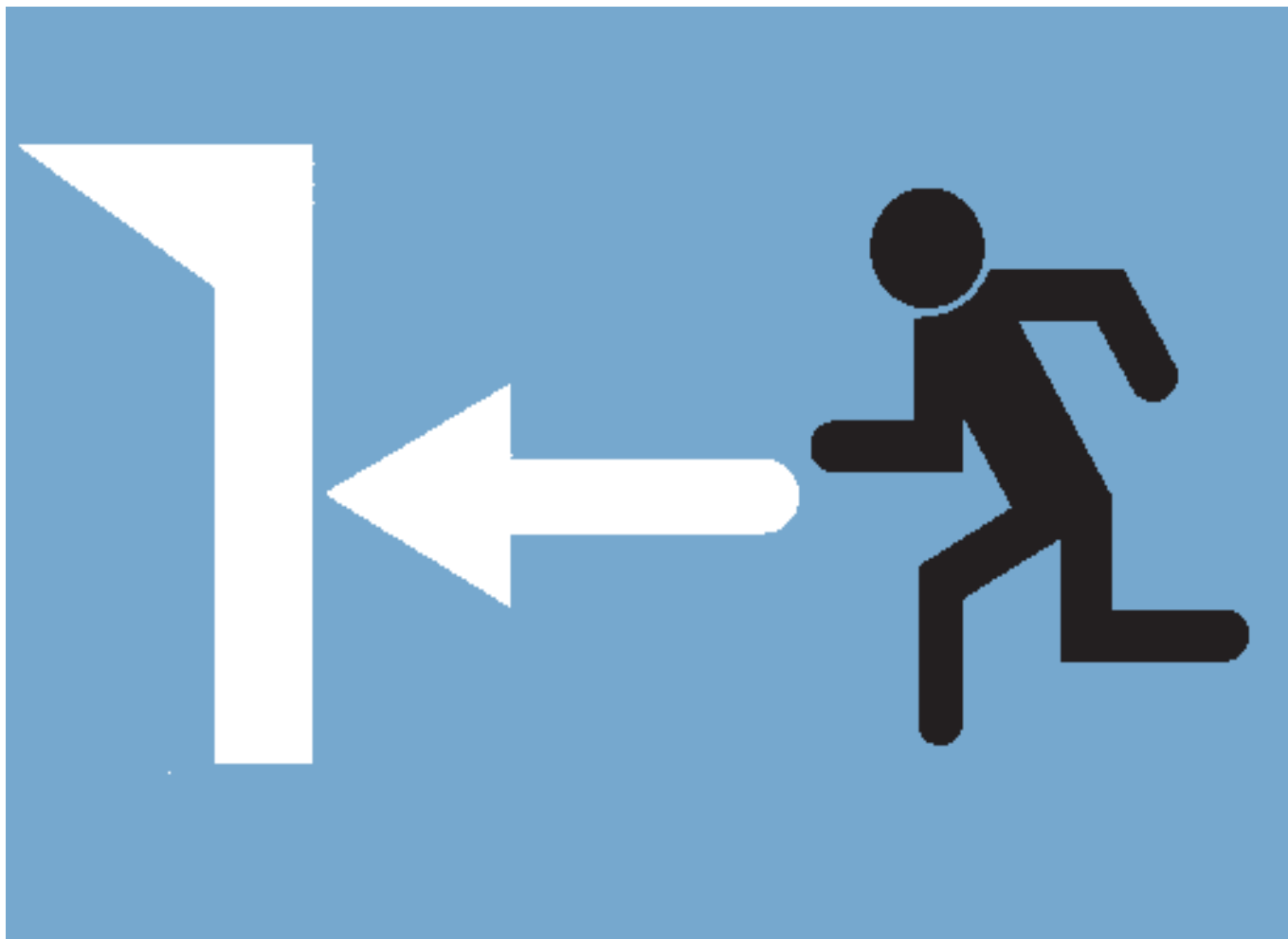
- Facilitar en el seu territori les actuacions en prevenció de riscos.
- Actuar en els casos d'alteració de la salut o de presència de riscos individuals o col·lectius.
- Coordinar amb la Secció de Prevenció de Riscos el seguiment de les avaluacions de riscos, dels plans d'emergència i dels exàmens de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

#### LA TRISTA REALITAT

- No se segueixen regularment els casos individuals o col·lectius.
- No es té en compte, massa sovint, l'opinió dels delegats i delegades de prevenció.
- 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.



# 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.
- 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.

## 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

- 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 2007, continuem 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 psicociologia.
- 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 conèixer-los i utilitzar-los en el treball preventiu.
- S'ha de fer un seguiment de la realització del pla d'actuació per part del Servei de Prevenció.
- Millora de les avaluacions de riscos psicossocials; en aquest sentit com a USTEC-STEs hem fet arribar a la Comissió Paritària la següent demanda:
  - Hi ha un descontentament als centres i entre les persones a qui han fet avaluacions en relació amb les mesures de correcció i de prevenció que en resulten i amb la manera com es fan les avaluacions.
  - Els resultats de les avaluacions realitzades no reflecteixen la situació real dels centres ni la seva problemàtica general ni individual.
  - Demanem que millori la informació que reben els centres sobre què és una avaluació de riscos psicossocials, per què es fa, i com es fa. Aquesta informació s'ha de rebre abans de fer el qüestionari (dies abans). També ha de millorar el retorn dels resultats i el seguiment del centre, un cop establertes les mesures correctores o preventives.
  - Demanem que es revisin tant els mètodes com les mesures preventives que s'apliquen i que no s'obviï la causa primera dels problemes, que són les condicions de treball en els centres.
  - Demanem que les mesures s'apliquen en els centres, amb la formació en hores de permanència i amb assessorament en el mateix centre de manera contínua, mentre sigui necessari.

## 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 de 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 del GHQ (test de condicions psicossocials) només és quantitatiu i no qualitatiu.
- No tenim notícia de cap seguiment de persones en les que els resultats dels tests específics de patologia vocal (únicament al Vallès Occidental s'ha començat a fer un estudi de les persones que van tenir problemes d'aquest tipus), esquelètica, o psicossocial hagin estat positius.
- Cinc anys després d'haver començat aquests exàmens de salut, a punt de renovar un altre conveni amb l'ICS per continuar-los fent, quant ja toca tornar a començar la ronda perquè ja han passat quatre anys, 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 a una a través de Muface o de la SS) 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 diferents factors de risc en els diferents llocs de treball i ens donarà pistes de com fer la planificació preventiva, per tal d'evitar les patologies més freqüents.

### El contingut de l'examen

S'hauria de revisar en funció dels problemes trobats en aquest primer període. Hi ha paràmetres que potser caldria afegir i d'altres que caldria treure o canviar. Actualment és el següent:

- Dades de filiació
- Qüestionari de símptomes. En funció del lloc de treball, es lliuraran diferents qüestionaris de detecció de símptomes:
  - Muscular i esquelètic
  - Patologia laríngia
  - Patologia psicossocial
  - PVD (pantalles)

- Productes químics
- Soroll
- Anamnesi
  - Història laboral (lloc de treball actual i anteriors, riscos associats)
    - Antecedents patològics personals
    - Antecedents patològics laborals
- Exploració física per aparells, somatometria, tensió arterial ...
- Anàlisi bàsica
- Prova tuberculina
- Vacunes (si es vol)
- Optometria

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, demanem:

- 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 apliqués 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:

- a) Una de molt important és el resultat de l'avaluació inicial de riscos, que ens dirà quins són els més importants i freqüents.
- b) 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.
- c) Uns altres mitjans són els exàmens de salut, els quals ja hem analitzat en el punt anterior.





# Malalties professionals

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, laringofarinitis...)

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.

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, aprovat pel RD 1995/1978, 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 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 avantatges té que una malaltia sigui reconeguda com a professional o com a accident de treball?

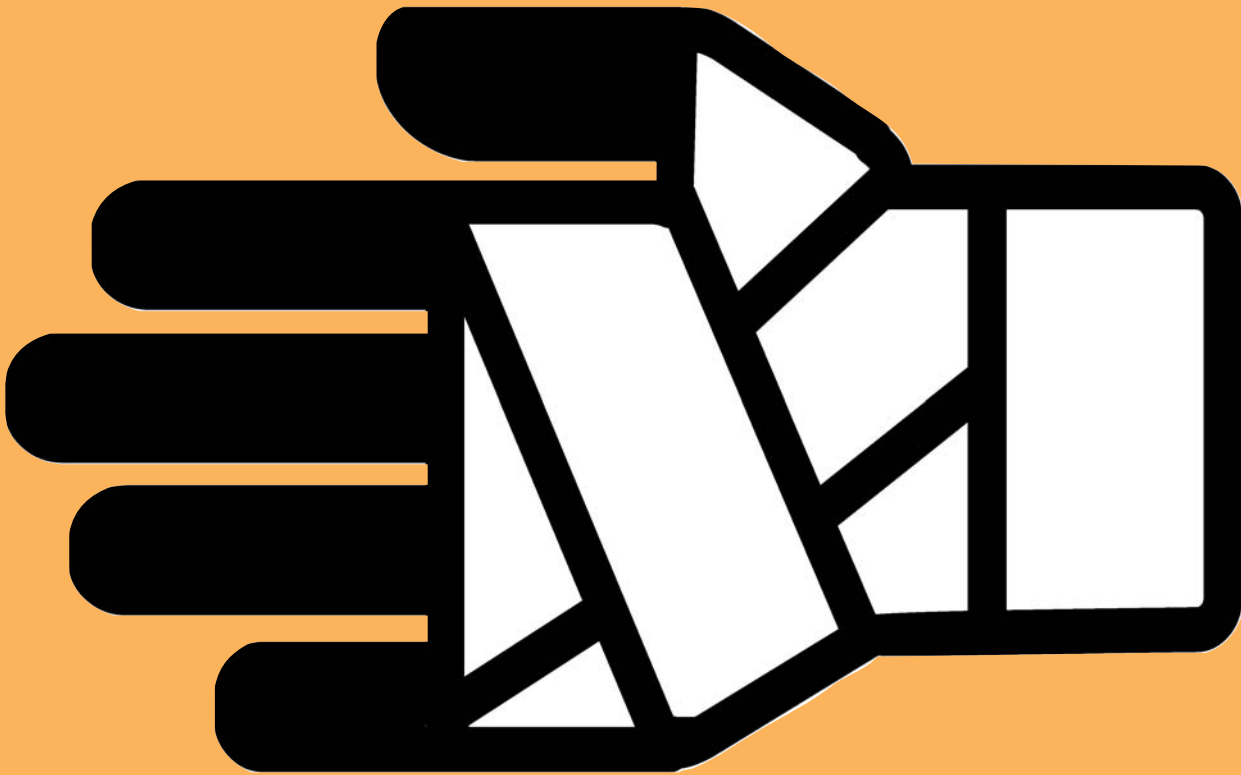
- Si la malaltia requereix tractament, el seu cost haurà de ser assumit per la corresponent Mútua d' Accidents de Treball i Malalties Professionals (en el cas de persones adscrites al règim general de la Seguretat Social) o per Muface (per al personal adscrit a aquesta mutualitat).
- Els medicaments són totalment gratuïts.
- En el cas que de la malaltia 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.
- 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, perquè sigui 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 el considera 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**

- a)Els que pateix el treballador/a en anar o tornar del lloc de treball pel trajecte habitual (In itinere).
- b)Els que pateix el treballador/a amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electes de caràcter sindical.
- c)En els desplaçaments que el treballador/a faci fora del centre de treball, acomplint les ordres dels seus superiors (In mision).
- d)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.
- e)Els ocorreguts en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan uns i altres tinguin connexió amb el treball.

f) 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.

g) Les malalties o defectes patits amb anterioritat pel treballador/a, que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.

h) 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 cura.

Es presuposarà, 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**

a) 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.

b) 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 de 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
- Accident que afecti a més de 4 treballadors/es

S'ha de comunicar dins de les primeres 24 hores següents a l'accident.

En casos com:

- Accident lleu
- 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 )

1. Demanar el volant d'assistència mèdica per accedir a la Mútua al centre/delegació territorial més proper sempre que es pugui.

Els directors i directores han de tenir l'imprès al seu centre.

L'imprès de Comunicat d'accident laboral es troba a les Instruccions d'inici de curs.

Si és molt urgent, el volant es pot lliurar més tard. L'emplenarà el director/a i el lliurarà a la persona accidentada.

2. Anar al centre assistencial de la Mútua o centre concertat més proper, sempre que sigui possible. Lliurar el volant d'assistència.

3. 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.

4. 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.

5. Fer arribar la baixa laboral al més aviat possible. Els serveis mèdics de la Mútua estan facultats per fer-la.

6. Seguir les instruccions del servei mèdic de la Mútua o centre concertat.

7. Lliurar la baixa a la Secció o Servei de Personal segons correspongui.

#### **PERSONAL ADSCRIT A MUFACE**

1. Que l'empresa faci un informe d'accident de servei.

2. Que el metge faci constar que ha estat accident de servei en el paper de baixa o, en el seu defecte, en un altre document.

3. 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.

4. Que s'arxivin tant l'informe de l'empresa/centre com el del metge a l'expedient que els funcionaris tenen a les delegacions territorials.

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

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).

# 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 aques-*

*ta 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 susceptible de l'aplicació d'una DAP, haurà de sol·licitar-la a la seva delegació territorial al·legant en la instància els motius pels quals la demana (no cal posar les explicacions mèdiques). Després haurà d'aportar la documentació mèdica 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'inspec-

tor o inspectora de zona i, finalment, qui decideix la concessió o no de la DAP, és el director /a dels SSTT.

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 docent.

### Què demana USTEC—STEs referent a les DAP?

- No denegar cap adaptació de lloc de treball per motius no 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 quant 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.
- En aquest moment, les DAP són adaptacions del lloc de treball per problemes de salut que no siguin crònics, es donen per un màxim de dos o tres anys i són les úniques que donen amb sobredotació (o sigui, amb reducció de jornada lectiva i tasques de suport a la docència amb substitució).

Cal dir també en referència a les DAP que el Departament sempre nega la possibilitat de fer-ne el seguiment en els Comitès de Salut perquè no provenen de l'LPRL, sinó del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats. Això és totalment incongruent ja que l'aplicació d'aquest reial decret no és més que una manera específica d'adaptació del lloc de treball de forma temporal dels i les funcionàries docents. Però el Departament persisteix en la seva decisió de no considerar-ho tema de salut laboral. És per això que demanem que les DAP passin a formar part de l'àmbit de salut laboral.

## 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.

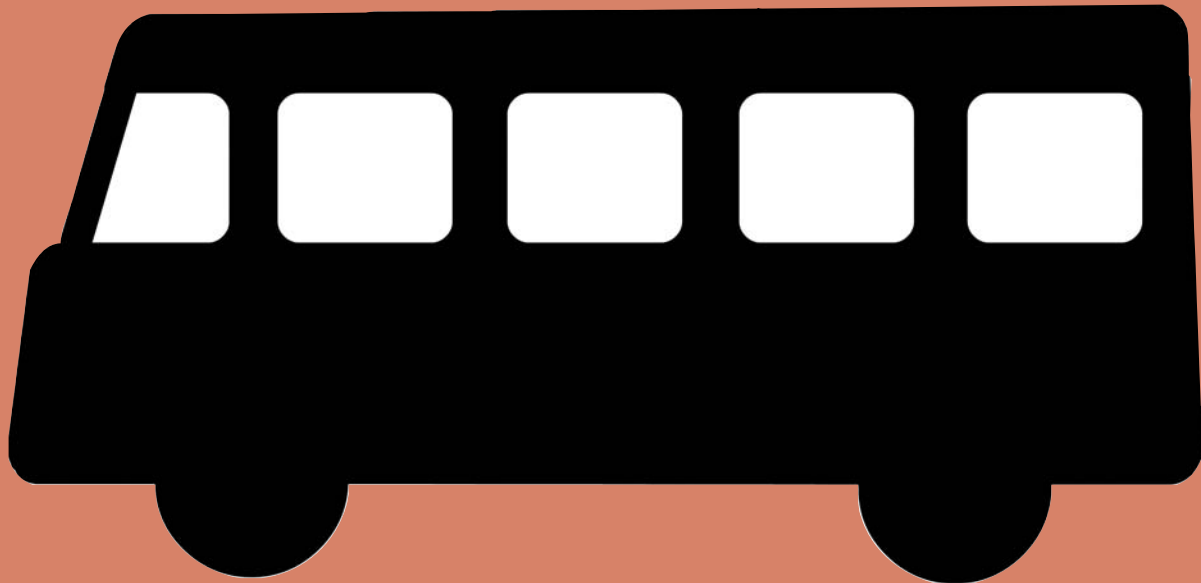
## Proposta d'USTEC·STEs

Des que finalment el Departament ha obert la possibilitat d'aplicació de l'article 25 de l'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 afectada o a la iniciació del procés de jubilació anticipada.

De totes maneres, mentre que no s'asseguri l'aplicació d'aquestes mesures temporals en l'aplicació de l'article 25 de l'LPRL, (cosa que ara no es fa), ha de seguir en funcionament el protocol de les DAP. Altrament, els i les treballadores que en aquests moments es poden beneficiar d'aquestes adaptacions, en quedarien exclosos, ja que el Departament no les considera com a tal en l'aplicació de l'art 25 de la Llei de prevenció perquè no té prou pressupost!!!

En el desenvolupament del procediment d'aplicació de l'art. 25, s'haurien de tenir en compte alguns aspectes fonamentals:

- a) La demanda de la persona afectada, acompanyada dels informes mèdics dels especialistes que segueixen i valoren les seves alteracions de la salut.
- b) 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, i

- quin és el tipus de treball que podria realitzar sense perjudicar la seva salut i donar 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).
- c) L'avaluació del lloc de treball en totes les seves especialitats (seguretat, higiene, ergonomia i psicopsicologia).
- d) 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.
- e) 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.
- f) L'acord de la persona afectada amb la proposta que li fan.
- g) Una temporalització màxima del procés.
- h) 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.

## Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

En aquests moments, el Departament encara no ha resolt definitivament alguns procediments d'aquest tipus, ja que encara no s'ha pogut aprovar el procediment d'aplicació de l'adaptació per l'article 25, perquè no ens posem d'acord amb el Departament en alguns punts. Per exemple, el Departament no vol aplicar l'adaptació si no és per malalties directament derivades del treball, mentre que USTEC·STEs afirma que s'ha d'aplicar a totes les alteracions de la salut que puguin resultar perjudicades pel treball. Un altre punt de desacord és el de les mesures preventives a aplicar; el Departament ens ha deixat molt clar que no vol fer adaptacions del lloc de treball que signifiquin un augment de plantilla, o sigui que representin una reducció de la jornada de la persona afectada. Des d'USTEC·STEs creiem que no es pot negar aquesta possibilitat si és l'adaptació requerida per la patologia de la persona afectada.

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.

Des d'USTEC·STEs creiem que aquesta situació és injusta i immoral perquè s'està jugant 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. Per tant, exigim que s'aprovi al més aviat possible el protocol de l'article 25 i de l'assetjament psicològic i que finalitzin tots els processos engegats, com també que s'atenguin tots aquells casos que ho necessitin amb l'adaptació adequada.

A hores d'ara, a falta de la seva aprovació definitiva i, per tant, subjecte encara a algun canvi, el procediment a seguir hauria de ser el següent:

- 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.
- El o la metge dels Serveis Territorials hauria de ser qui determinés si l'adaptació s'ha de fer seguint el procediment de les DAP (disposició del Reial Decret 2112/1998 que regula els concursos de trasllats, explicada en el capítol anterior) quan el procés es consideri temporal, o cal passar-la al Servei de Prevenció per seguir el procediment de l'aplicació de l'article 25 de l'LPRL.
- Si se segueix el procediment de les DAP, aquest és el descrit en l'apartat corresponent
- Si se segueix el procediment de l'article 25 de l'LPRL, passa al Servei de Prevenció que farà els informes pertinents:
  - a) Informe del o la tècnica de medicina del treball que realitzarà la valoració de l'estat de salut de la persona interessada. Per emetre el seu informe, citarà individualment 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 ergonòmica específica de riscos del lloc de treball.
- Una comissió d'estudi i valoració analitzarà la sol·licitud i farà una proposta al o la directora dels Serveis Territorials.
- Es donarà audiència a la persona interes-

sada per fer-li conèixer els informes i la proposta de mesures correctores (possible adaptació o canvi de lloc de treball), i en la qual es podrà aportar nova documentació.

- 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 s'hauria de resoldre en un temps no superior a 4 mesos, fet que en aquests moments no es compleix ja que triguen molt més temps.

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

En aquests moments no hi ha encara cap comissió d'estudi i valoració formada i la proposta d'adaptació la fa el o la directora de Serveis Territorials en base a l'informe del o la metge del treball.

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

## 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.
- Avaluar la incidència dels riscos tenint en compte la variable de gènere.
- Reducció horària a partir dels 55 anys sense castigar per això la resta del professorat; o sigui, assumint el Departament d'Educació les hores del professorat afectat.
- Assessorament específic a centres.
- Demanem que, a partir de les dades actuals, s'estableixin mesures de prevenció aplicables a tots els centres, prioritzant els que per motius específics necessitin atenció immediata.
- 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
- Participació dels i les delegades de prevenció d'acord amb la llei.



**No et quedis aïllat/da**



**Afília't**

**USTEC·STEs**  
[www.sindicat.net](http://www.sindicat.net)