

USTEC·STEs

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

www.sindicat.net

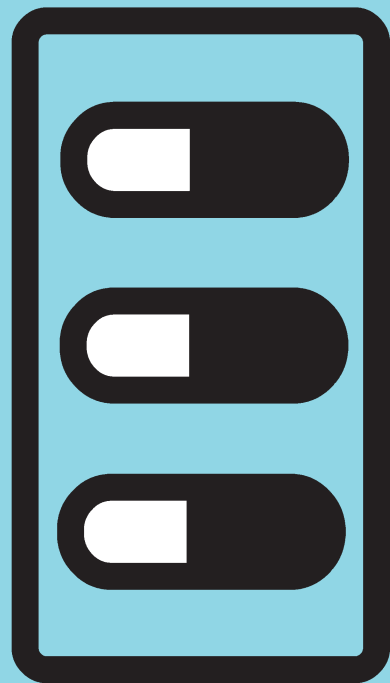
Franqueig
concertat
02/444

Número 401
Abril 2008

Eina sindical
d'informació

GUIA
PRÀCTICA

Salut laboral



Cal avançar més i més de pressa

Ara ja fa 13 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 tretze 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 tretze 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
 - 2.1 Any sabàtic.
 - 2.2 Responsabilitat civil i protecció jurídica del professorat en l'exercici de la funció docent.
 - 2.3. Manteniment i actualització de la jubilació voluntària anticipada.
 - 2.4. Salut Laboral: DAP, aplicació al personal docent de l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals, sobre l'adaptació o canvi del lloc de treball, protocol d'actuació per a la prevenció de l'assetjament moral a la feina i actuacions en aquesta matèria.
 - 2.5. Actuacions preventives en la salut del professorat: programes d'actuacions preventives i de formació per al professorat en matèria de prevenció de riscos laborals, analitzant la conveniència de posar en funcionament, entre d'altres, grups de suport mutu en el si dels centres docents i orientant la formació personal a través de l'educació de les emocions.
 - 2.6. Salut i absentisme laboral del personal docent (des d'USTEC·STEs creiem que aquest punt no es pot tractar si prèviament no es fa l'avaluació inicial completa

Hi ha encara molts aspectes de la Llei de prevenció de riscos laborals que no es compleixen

dels llocs de treball i l'estudi dels resultats dels exàmens de salut!). Actualment, 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 finalment, després de gairebé cinc anys de reunions, té un protocol acordat, la qual cosa no reverteix en una aplicació menys restrictiva, ja que el Departament es nega en rodó a considerar la reducció horària com una adaptació del lloc de treball. En aquest punt 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 un altre cop 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.

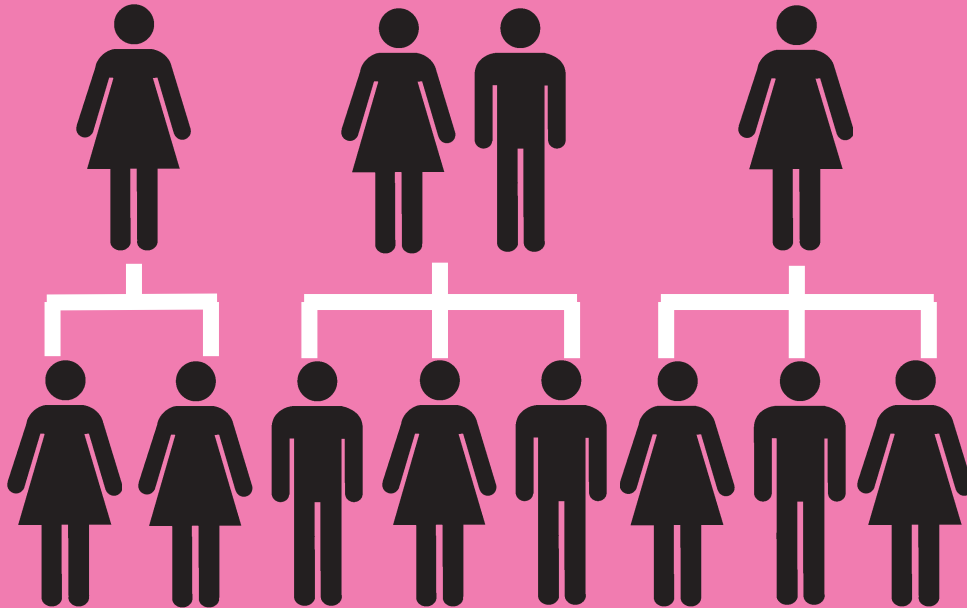
Com heu pogut observar, l'editorial d'aquesta Eina Guia només varia en les dates. L'actualització és fàcil ja que només hi ha hagut canvis en el protocol de l'adaptació del lloc de treball per l'article 25 de l'LPRL i en l'apartat de malalties professionals, en el qual finalment s'hi consideren els nòduls a les cordes vocals.

Per a totes les altres mancances que hi ha descrites, no hi ha, de moment, cap solució.

Exigim al Departament d'Educació:

- Que destini els diners necessaris per poder tenir un Servei de Prevenció en condicions, amb el nombre de persones necessàries per garantir la preservació de la salut dels seus gairebé vuitanta mil treballadors i treballadores.
- Que faci ben fetes TOTES les avaluacions de riscos i revisi l'aplicació de les mesures preventives i correctores.
- Que faci una vigilància de la salut real i efectiva i no només els exàmens de salut, sense extreure'n cap conclusió ni aplicar mesures preventives a partir de les alteracions detectades.
- Que assumeixi la formació inicial dels seus treballadors i treballadores.
- Que tingui en compte molt més els i les coordinadores de prevenció de riscos dels centres, i els doni la formació que necessiten per tal que puguin col·laborar molt més en la prevenció de la salut laboral dels i les treballadores de l'Ensenyament.
- Que atengui com cal les persones que necessiten d'una adaptació del lloc de treball.

Organismes de salut laboral



Servei de prevenció

a) Central

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

- Medicina del treball a (1)
- Ergonomia i psicociologia del treball (?)*
- Seguretat (?)*
- Higiene industrial (1)

b) Seccions

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

El nombre de persones és encara insuficient.

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). En algunes seccions no hi ha metge del treball, en altres no hi ha ergònoms o psicòlegs, i en cap no hi ha higienista !!!!

Cal remarcar que els i les tècniques de salut (sobretot les metgesses del treball i especialistes en ergonomia i psicociologia) sovint estan poc temps treballant per al Departament i deixen el seu lloc de treball. Caldria que el

Departament fes una reflexió de quina és la raó d'aquestes sortides i entrades. Potser les condicions de treball que tenen no són les adequades? És important de tenir els tècnics i tècniques necessaris per poder fer la feina de prevenció. Així ho diu la Llei i el Decret de serveis de prevenció, però quan es vol que funcioni un Servei de Prevenció que afecta 80.000 treballadors i treballadores amb només 10 a 15 tècnics en total, segur que és un fracàs perquè estan sotmesos a una pressió laboral que d'entrada incompleix l'LPRL.

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.
- Detecció de riscos.
- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de riscos.
- Seguiment del pla de prevenció.

*(?) No sabem exactament quants n'hi ha, ja que van entrant i sortint; però, en tot cas, no superen els 3 o 4.



● 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, 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 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:

- 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, 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 la seva adequació i 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.

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 produeixin 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 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 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. El Departament d'Educació ofereix cursos de nivell Bàsic (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.

LES NOSTRES REIVINDICACIONS

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, i és per això que exigim:

- a) Que els coordinadors/es siguin presents en tots els centres de treball dependents del Departament.
- b) Que els coordinadors/es rebin la formació necessària dins del seu horari lectiu.
- c) Que la formació dels coordinadors/es sigui de 50h en general i de 300 de manera específica.
- d) Que els coordinadors/es tinguin reduccions horàries per fer adequadament la seva feina.
- e) Que les responsabilitats i les funcions dels coordinadors/es estiguin relacionades amb la formació que reben i no pas amb el voluntarisme del professorat.
- f) Que qualsevol treballador/a pugui ser coordinador/a de riscos del seu centre.
- g) 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 en general 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. Quan la formació oferta no s'hi ajusti, les comissions paritàries ho hauran de motivar; així mateix es dissenyarà el primer programa de formació per als delegats i delegades de prevenció en el termini de dos mesos des de la seva constitució.
- Participar en el disseny de programes de formació anuals, els quals seran aprovats 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.

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

- 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:
- Barcelona: Baix Llobregat, Vallès Occidental, Barcelona Comarques i Barcelona Ciutat.
- Tarragona
- Lleida
- Girona

En cada comitè de seguretat i salut i en 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.

COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ

- 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 les decisions que s'adoptin, 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 medi ambient saludable en els seus centres de treball.
- Acompanyar el personal tècnic en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, però també, en els termes previstos a l'article 40 de l'LPRL, 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 que siguin 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 o de reserva sobre dades que afectin la seguretat pública d'instal·lacions específiques, de les quals se n'informarà els comitès de seguretat i salut, només podrà ser subministrada 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 n'hagi tingut coneixença; 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 en tot cas 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 hagi obtingut 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 la LPRL, en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca 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, exposarà els seus motius a través del el comi-

tè de seguretat i salut corresponent, d'acord amb les normes de funcionament intern de cada comitè de seguretat i salut.

- 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 en 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 posarà en pràctica la seva decisió.

GARANTIES I SECRET PROFESSIONAL DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ

- Els delegats i les delegades de prevenció gaudeixen de les mateixes garanties de 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 degut secret professional respecte de 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.

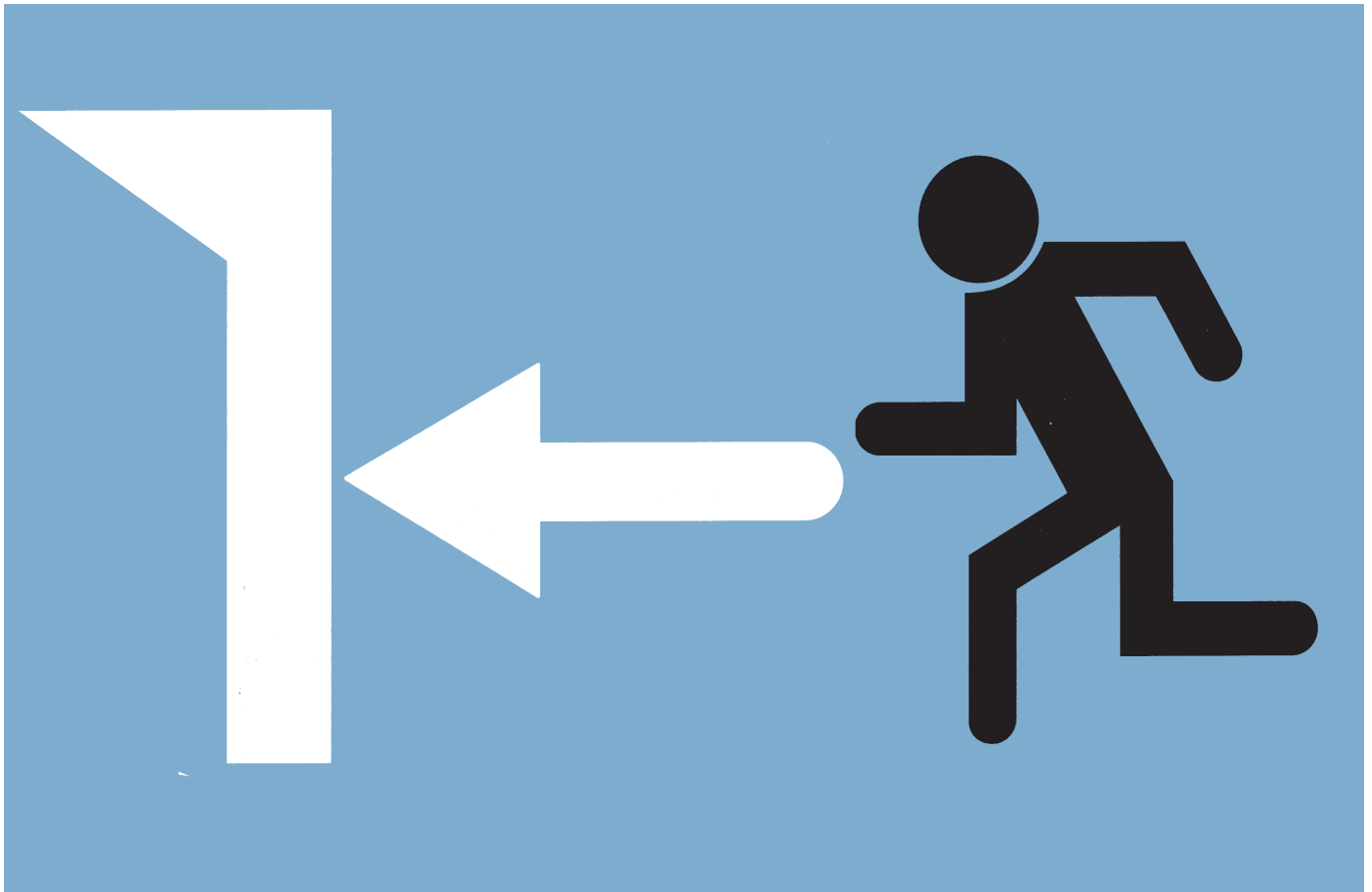
FUNCIONS DELS COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT

- 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.
- 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.
- Malgrat que ara sí que es faciliten alguns resultats d'avaluacions, no és possible fer el seguiment de l'aplicació de les mesures preventives i correctores.

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

S'han fet la majoria d'avaluacions inicials de seguretat, però no se n'ha fet la revisió ni s'ha comprovat la posada en marxa o l'efectivitat de les mesures de correcció. Sí que s'han fet algunes avaluacions higièniques (soroll, temperatura, laboratoris) que no sempre han suposat una millora per als centres afectats i d'altres avaluacions d'ergonomia, que de moment tampoc no s'han traduït en mesures preventives.

- Les avaluacions de riscos psicosocials s'han d'estendre a tots els centres i cal començar a parlar de quina solució es

dóna a les situacions de risc.

- Al 2008, 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 avaluables i en tots els centres: seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia.
- 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.
- 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 esquelètica, psicossocial hagin estat positius. Només s'ha fet un cert seguiment de les persones amb patologia de la veu.
- Sis anys després d'haver començat aquests exàmens de salut, s'ha renovat un altre conveni amb l'ICS per continuar-los fent, i ja s'ha començat una altra ronda perquè ja han passat quatre anys, i 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 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 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 ...



- Analítica 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 res-

triccions, de manera que molta gent que ha estat treballant dur durant molt de temps es veu obligada a jubilar-se anticipadament. Si el Departament aplicués la llei, molt sovint això no caldria.

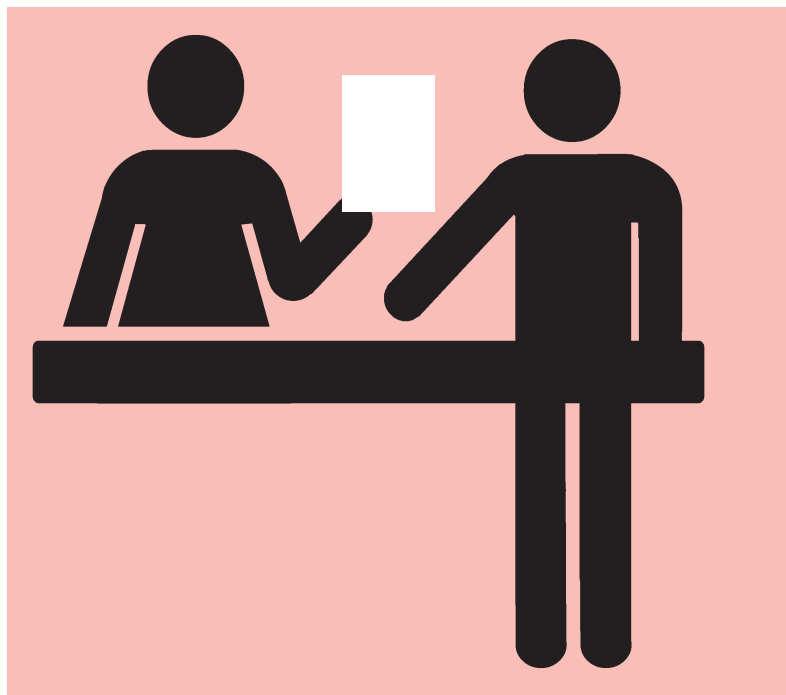
- Els exàmens de salut són una eina molt important per saber quines són les patologies més freqüents en la nostra feina. També ho són per detectar possibles alteracions que puguem tenir en relació a la nostra professió. Tot això hauria de servir per fer una prevenció adequada i un tractament correcte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

Vigilància de la salut

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

- 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, laringofaringitis...)

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

Malalties professionals

Són les que es contrauen amb ocasió del treball realitzat per compte aliè en aquelles activitats establertes en un quadre de malalties professionals, 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 de totes les que no són nòduls) 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?

Finalment, en la nova llista de malalties professionals s'hi reconeix com a tal els nòduls a les cordes vocals en els professionals de la veu.

Ho trobareu en el BOE 302 de 19 de novembre, RD 1299/2006, a la pàgina 24 (44510) <http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/19/pdfs/A44487-44546.pdf> "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".

De moment només són els nòduls. Però tenim unes altres patologies degudes a la feina que haurien de ser reconegudes com a malalties professionals. 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 afeccions de la veu que no són els nòduls.

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 mission).

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 espontà-

niament 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 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

- 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-hi 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. L'empresa ha de fer un informe d'accident de servei.
2. 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.
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. Tant l'informe de l'empresa/centre com el del metge s'han d'arxivar a l'expedient de 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.

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 aplicar mesures preventives. (Formulari a les Instruccions d'inici de curs).

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).
- També té totes les despeses relacionades amb l'accident del tot cobertes (medicaments, rehabilitació...)
- El personal de SS té una prestació més alta en la baixa per accident i en la possible incapacitat.

Canvis de lloc de treball



- a) DAP (Disposició Addicional Primera). Permet el canvi de lloc només de manera temporal.
b) Article 25 de la llei de prevenció de riscos laborals

Informació sobre les DAP

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

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

Què s'ha de fer per sol·licitar una DAP?

En el cas que una persona consideri que és 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'inspector 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 las 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 el Departament va obrir 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!!!

Procediment actual per demanar una adaptació del lloc de treball

Finalment, després d'uns quants anys, s'ha aprovat en la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals del Departament d'Educació, el procediment per demanar una adaptació del lloc de treball en funció de l'article 25 d'LPRL.

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

Malgrat haver aconseguit que finalment s'aprovés aquest procediment, el Departament continua sense voler adaptar els llocs de treball a persones que necessiten com a adaptació una reducció de la jornada lectiva (per exemple dedicar mitja jornada a fer classe i l'altra mitja a feines de suport a la docència), ja que això suposa un increment de plantilla, (el que ells anomenen "amb sobredotació"), i diuen que no tenen pressupost per afrontar-ho.

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 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.

A hores d'ara, ja aprovat el protocol d'aplicació de l'article 25, 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 es seguirà el procediment següent:
 - 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 de dos mesos màxim, per tal que aquesta faci les alegacions 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 alegacions 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, així com

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'implimentació 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.

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.
- Adaptacions del lloc de treball d'acord amb les necessitats de les persones afectades, fins i tot si l'adaptació requereix una reducció de la jornada lectiva i tasques de suport a la docència.
- 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.
- O sigui, aplicar la llei de prevenció de riscos laborals sense restriccions!!!

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.

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

Alt Urgell i Cerdanya: 687 77 85 77

Pallars Jussà i Pallars Sobirà: 676 66 67 54

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

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