

T.E.



Catalunya

informa

Treballadors i treballadores de l'Ensenyament

NÚM. 262 - ABRIL 2005

www.ccooensenyament.net enseny@conc.es



PREVENIR A LA
FEINA ÉS FER
SALUT

**ESPECIAL SALUT LABORAL
INCLOU:
ACTUALITAT SINDICAL
CURSOS DE FORMACIÓ**



Han col·laborat en aquest número:

Àngel Amatller
Rosa Borràs
Joan Collell
Júlia Colomer
Lluís Filella
Ismael Lecina
Enriqueta Meléndez
Esperança Pallàs
Joan Porcel
Isidre Rabadà
Víctor Sánchez
Celina Trilla
Marc Vidal

EDICIÓ I MAQUETACIÓ:
Ana Molina

DIRECCIÓ:
Marc Vidal

**FEDERACIÓ D'ENSENYAMENT
DE CCOO**
Via Laietana 16, 4a
08003 Barcelona

Tel. 93 481 28 42
Fax: 93 268 42 72
e-mail: ensenya@conc.es

sumari

- 3] EDITORIAL
- 4] **PREVENIR A LA FEINA ÉS FER SALUT**
4-6] **Entrevistem a:** Lucía Artazcoz, Emili Castejón i Emilia Molinero
- 7] El desenvolupament de la prevenció forma part de l'evolució humana.
- 8] La participació en la prevenció de riscos: fem-la funcionar
- 10] Actualitat Sindical: ensenyament públic
- 11] Actualitat Sindical: personal laboral
- 12] Acord de FORMACIÓ contínua en les administracions públiques (AFCAP). CONVOCATÒRIA 2005
- 15] Actualitat Sindical: ensenyament privat
- 16] Actualitat Sindical: universitats
- 17] **PREVENIR A LA FEINA ÉS FER SALUT**
17] Prevenció, on ets?
- 18] Llei de prevenció de riscos laborals: alguns temes pendents
- 20] Què he de fer...
- 22] Política Educativa.
La importància d'un acord estratègic
- 23] A fer punyetes!

LA SALUT LABORAL ALS CENTRES EDUCATIUS

Estat de la qüestió

Enguany, al mes de novembre, es compliran 10 anys des de l'aparició de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i es podria pensar que tot aquest temps ha servit per avançar en matèria preventiva, però la realitat, pel que fa al món educatiu, és que els avenços no són proporcionals al temps transcorregut i ens trobem amb situacions diverses, complexes i decebedores, que ens demostren, dia a dia, que encara ens queda molta feina per fer.

Pel que fa a l'ensenyament públic, les avaluacions que s'han estat fent només han sigut una detecció inicial de riscos en temes de seguretat i higiene. La veritable avaluació de riscos en funció del lloc de treball només s'ha fet a nivell individual quan algun treballador o treballadora ho ha demanat explícitament per motius de salut. La causa és que els recursos humans amb què compten els Serveis de Prevenció del Departament d'Educació són totalment insuficients per atendre un volum de treballadors i treballadores que supera els 60.000. Encara no sabem quant de temps més haurem d'esperar perquè el Departament faci efectiu el compromís d'ampliació del nombre de tècnics, que han de passar dels 18 actuals a 40. Per aquesta causa ja té un requeriment de la Inspecció de Treball.

A més, el Departament no ha sabut impregnar els seus càrrecs de comandament d'una veritable cultura preventiva, fet que està provocant que els Comitès de Seguretat i Salut esdevinguin inoperants tant per la permanent absència dels seus representants, com per la manca de reunions operatives i amb capacitat de resolució.

Pel que fa al sector privat, la situació és semblant: són pocs els centres on es fa algun avenç en matèria preventiva. Hem d'afegir, a més, la tendència de molts centres a contractar Serveis de Prevenció que no ho són, perquè confonen la prevenció de riscos adreçada a millorar la salut laboral dels treballadors i les treballadores, amb altres tipus de serveis que ofereixen determinades empreses per fer més atractiu el seu producte.

Els delegats i delegades de prevenció del sector privat es veuen obligats a acudir a la Inspecció de Treball fins i tot per constituir els Comitès de Seguretat i Salut, però cal dir que els requeriments en aquest cas són més efectius que en el sector públic.

La situació a les universitats públiques catalanes no és més optimista que a la resta de sectors i ens trobem que, per tal de poder impregnar el col·lectiu d'una autèntica cultura preventiva, ens manquen, entre d'altres coses, dades referents als riscos principals dels seus treballadors i treballadores, així com un pla de salut col·lectiu.

La Federació d'Ensenyament de CCOO, present en les meses de negociació dels diferents convenis i sectors, presenta, a través de les seves plataformes, articles encaminats a corregir, millorar i garantir una veritable prevenció de riscos laborals, però les patronals, ja siguin del sector públic o privat, s'entesten a veure la prevenció des d'un punt de vista bàsicament economicista. Els volem recordar des d'aquí que la salut de la classe treballadora no es ven a cap preu, que la prevenció ben entesa salva vides, evita danys a la salut i és infinitament més econòmica per les empreses i per la societat en general que els processos curatius i de recuperació i les indemnitzacions per pèrdua de vides humanes.

Esperança Pallàs
Secretària de Salut Laboral de la FECCOO

Isidre Rabadà i Rosa Borràs

Ja fa deu anys que es va aprovar una llei prou avançada en matèria de salut, però que no s'ha desenvolupat de forma suficient. Tres especialistes en salut laboral ens plantegen la situació actual en aquest tema, centrada en el món educatiu. També els hem plantejat que ens facin propostes de mesures preventives de cara al futur.

- 1) Després de 10 anys de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, és la salut laboral una assignatura pendent?**
- 2) Es parla de malestar docent. Quines en són les causes principals i quins poden ser els remeis per combatre'ls?**
- 3) La formació inicial i permanent al llarg de la professió docent en "salut laboral i prevenció de riscos", són mesures preventives suficients?**
- 4) Proposeu tres mesures preventives urgents que caldria aplicar en els centres educatius per contribuir a crear centres més saludables.**

Lucía Artazcoz

És Doctora en Medicina i Cirurgia. Universitat Pompeu Fabra.

És Màster en Salut Pública i Tècnica de Nivell Superior de Prevenció de Riscos Laborals.

Exerceix com a cap del Servei de Salut Laboral i ambiental de la Agència de Salut Pública de Barcelona i directora de l'Institut de Serveis a la Comunitat d'aquesta Agència.

És Professora associada de la Universitat Pompeu Fabra.

1

Sí. Lamentablement és un tema pendent que continua com fa dècades amb molt de contingut de seguretat i amb molt poca preocupació per la salut. En la meua opinió, els sectors que s'han dedicat tradicionalment al tema, no acaben d'entendre que salut és molt més que absència de malaltia i, evidentment, molt més que accidents de treball. I això té encara més importància en la docència on hi ha un baix risc d'accident. Crec que és necessària una formació millor i més moderna dels professionals de salut laboral i trencar amb una dinàmica basada en la normativa, que deixa molt poc espai per a la creativitat.

2

Intueixo que les causes tenen a veure molt amb els canvis socials dels últims anys i amb la desmotivació de l'alumnat. També possiblement amb la manca de

formació i vocació pedagògica de molts docents, sobretot els llicenciats. Els remeis passen per analitzar bé les causes, tant a nivell macro com micro, i això ho faria amb mètodes qualitatius.

3

No. La formació genèrica de reducció de riscos normalment serveix per a molt poc. Encara menys en el cas dels docents quan no tracta els riscos psicosocials i, si els tracta, ho fa amb estratègies de prevenció individual que tendeixen a culpabilitzar el docent. Sóc de les que pensa que quan proposem la formació com a primera mesura de prevenció és perquè no sabem què fer. S'ha d'ensenyar als gestors a fer la seva feina de forma saludable; s'ha d'ensenyar als docents a treballar de forma saludable. Finalment, els responsables de prevenció han d'identificar els problemes de cada centre i implantar mesures específiques.

Sobretot, específiques; no hi ha receptes per a la prevenció.

4

Com que no hi ha receptes de prevenció, proposo més aviat tres elements per al procés de crear un entorn més saludable

a) Creació d'un equip de treball format per docents de l'escola que lideri la prevenció amb

l'assessorament d'algun professional.

b) Una bona identificació dels riscos, sobretot dels de naturalesa psicosocial, que són els que tenen més impacte als centres docents. Crec que l'instrument ha de ser concret i específic de la docència. No serveixen els estàndards.

c) Implantació d'una metodologia participativa per prioritzar riscos, cercar solucions i implantar un pla de prevenció escrit, amb responsables, calendari i indicadors d'avaluació.

Emili Castejón

És enginyer industrial, enginyer químic i llicenciat en farmàcia. Treballa en prevenció de riscos laborals des de fa més de trenta anys, disset dels quals va ser Director del Centre Nacional de Condicions de Treball. Ha publicat al voltant d'una seixantena de treballs sobre diferents temes preventius. Ha format part del grup de treball que va redactar l'Informe Durán (2001) i del més recent "Informe de salut laboral" (2004) dirigit pels professors Durán i Benavides. Va participar també en la redacció d'un diagnòstic sobre la problemàtica dels accidents de treball per encàrrec del Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya.

1

És evident que la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no ha tingut els efectes que calia. Si no fos així, no hauria calgut reformar-la a finals del 2003, i no s'estaria parlant ara de reformar el Reglament dels Serveis de Prevenció.

Malauradament per a la salut dels treballadors i les treballadores, la Llei ha servit més per muntar negocis (Serveis de Prevenció, Auditors, Centres de Formació, empreses de coordinació de seguretat en obres...) que per reduir

la sinistralitat. Ens trobem, doncs, que allò que havia de ser un "efecte col·lateral" s'ha convertit en el resultat principal.

2

Si se'n parla, és que no se'n sap prou. Caldria posar-se a treballar per objectivar el problema. Si no, no s'hi trobaran mai solucions.

3

La formació només és un pilar d'un edifici. Els treballadors, en aquest cas els docents, han de rebre formació preventiva, però no hem d'oblidar que el responsable

fonamental de les condicions de treball és l'empresari que, com diu la Llei de Prevenció, és qui ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors. Com molt bé diu el lema de la recent campanya publicitària de la Generalitat: "a la feina, cap risc". I qui els ha d'eliminar és l'empresari.

4

No conec prou la problemàtica concreta de l'ensenyament per proposar mesures concretes i, molt menys, urgents.



Emilia Molinero

És especialista en Medicina del Treball i Màster d'Ergonomia i Psicosociologia per la UPF. Ha treballat 14 anys com a responsable del Servei Mèdic de l'Ajuntament de Barcelona on visitava, si estaven de baixa, els docents de tots els cicles, entre d'altres. Des de l'any 2000 treballa al Servei de Salut laboral de l'Agència de Salut Pública en la valoració dels pacients amb trastorns de salut mental relacionats amb l'entorn de treball i en la identificació de factors de risc psicosocial, sobretot a l'ensenyament. Ha col·laborat en activitats específiques amb l'Associació de Mestres Rosa Sensat i amb l'Institut Municipal d'Educació de Barcelona.

1

L'assignatura pendent és el compliment real de la llei. Crec que la normativa és suficient per garantir la salut dels treballadors, però no s'estableixen els circuits ni es doten prou per vigilar-ne el compliment, ni des de l'Administració Laboral ni des de la Sanitària.

2

D'una banda, les causes es relacionen amb la manca d'adequació entre els recursos a l'abast del docent i les exigències de la feina derivades dels canvis socials: alumnes amb diferents nivells (des de la manca d'un idioma comú a la dificultat per a l'aprenentatge) o problemes de comportament derivats de la manca d'habilitats per fer front als obstacles o per mantenir normes de respecte i convivència.

Per altra banda, es relacionen amb la manca de coordinació real de les tasques que es fan al centre i de les persones que hi treballen. Això genera ineficiències en el

desenvolupament de la feina i malestar entre les persones.

Les accions per fer-hi front s'han d'establir en dos escenaris: l'Administració que determina el marc normatiu (i distribueix els recursos) i el propi centre. Des del centre es compta amb suficient autonomia per generar canvis organitzatius que permetin fer rendible el temps de treball, augmentar les habilitats dels docents per fer la tasca específica que se'ls demana i incrementar la cohesió (sobretot per tirar la feina endavant) entre companys i amb els superiors.

3

La formació és necessària però mai suficient. Fer només formació no millorarà la situació actual si no hi ha el convenciment de què la millor mesura preventiva per garantir la salut dels docents, és poder desenvolupar una tasca de qualitat, amb recursos suficients i amb recolzament de companys del centre i de l'Administració.

4

Abans de determinar mesures preventives cal identificar els factors de risc per a la salut d'aquells que hi treballen. Cal que es doni prioritat, per part de l'Administració, a la necessitat de conèixer els riscos comuns a tots els centres i d'identificar-ne els específics de cada un (el control d'aquests dependrà de les accions de canvi que s'estableixin a l'escola). En aquest moment es destinen recursos a factors de risc que no són els que alteren la salut dels docents.

Mesures que proposo:

1.- Facilitar recursos als centres per incorporar a l'activitat docent el criteri preventiu (temps, suport material, suport tècnic ...)

2.- Establir programes d'intervenció sobre els riscos identificats amb el compromís de la Direcció (Administració en centres públics o Direcció, en privats) d'impulsar en el centre els canvis que es determinin.

EL DESENVOLUPAMENT DE LA PREVENCIÓ FORMA PART DE L'EVOLUCIÓ HUMANA

Enriqueta Meléndez

La capacitat de prevenir és un dels atributs de la intel·ligència humana.

Es diu que en un mateix moment històric conviuen diferents nivells de desenvolupament social, cultural i tecnològic.

L'ésser humà va evolucionant al llarg de la seva pròpia història, juntament amb les seves necessitats personals, laborals i també les sindicals. Així, en la nostra societat occidentalitzada, que coexisteix amb altres societats amb diferents moments d'evolució i de criteris per veure la vida, resulta incompreensible una jornada de 12 hores, la inexistència del descans setmanal, el treball dels infants... Moltes coses han canviat, però encara coexisteixen en el món laboral actituds i comportaments diferents, que afavoreixen o compliquen l'estabilitat de les relacions laborals i humanes i minven o potencien la salut de tots els seus membres.

A qualsevol organització conflueixen persones amb interessos i necessitats diferents. Aquesta diversitat hauria d'enriquir els seus membres i no hauria de ser un obstacle per continuar evolucionant cap a unes organitzacions més sanes, on no es produeixin accidents, on no apareguin malalties relacionades amb el treball, on no es permetin morts silencioses ocasionades per negligències de seguretat o per psicoterrorisme d'organització, recolzades per testimonis muts que ho permeten.

Amb la llei de prevenció podem participar i intervenir

La legislació referent a la salut i la seguretat en el treball també ha canviat. Hem passat d'una llei on els treballadors i les treballadores érem l'objecte de protecció però no teníem cap possibilitat de participar-hi, a una llei on formem part activa mitjançant els delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut.

Ara farà deu anys de la implantació de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

En un mateix grup humà hi ha nivells



diferents d'implicació que comporten diferents graus de resposta i d'intervenció. Implicar-se significa comprendre, veure la necessitat i creure en la possibilitat de què un altre món és possible. Un món més just, més sa, on hi hagi en primer lloc les persones, que tenim la capacitat de preveure els perills, de cercar sistemes de benestar i, per tant, arribar a tenir una vida més feliç.

És per això que hi ha molts delegats i delegades de prevenció que, responsablement i fent ús de tots els drets que els atorguen els articles 36 i 39 de l'esmentada llei, han recorregut ja un llarg camí. Per això ajuden, col·laboren i potencien la seguretat i la salut a les seves empreses amb independència de la seva titularitat.

Cal implicar-se activament en la prevenció

Però també hi ha moltes altres persones que encara viuen la prevenció de riscos laborals i la cultura preventiva com una cosa aliena a les seves vides laborals. Aquestes han de saber que la prevenció integrada en el si de les organitzacions laborals és l'única eina que tenim per participar i poder modificar l'organització del treball. Aquesta potestat era patrimoni exclusiu dels empresaris o dels gestors d'empresa fins a l'aparició de la llei de prevenció.

Cal encoratjar tots els delegats i delegades de la nostra organització a continuar la tasca d'implicació que estan portant a terme en aquest tema i que és útil per a tot el col·lectiu. Però també volem convidar aquelles persones que encara no s'hi han posat, a començar a comprendre i copsar la importància que té la prevenció per aconseguir un món més agradable i més sa, però també unes relacions laborals més satisfactòries i segures.

"Des del temps de la revolució industrial fins avui, el sector laboral organitzat ha constituït el factor central per a la majoria de les millores obtingudes en matèria de salut i seguretat en el lloc de treball."

Rory O'Neill

LA PARTICIPACIÓ EN LA PREVENCIÓ DE RISCOS: FEM-LA FUNCIONAR

Àngel Amatller

Qui garanteix el compliment de les obligacions en matèria de prevenció en els centres de treball? Què podem fer per fer complir les normatives i lleis que regulen la prevenció? Com puc canalitzar les peticions i preocupacions sobre temes de seguretat i salut personals o del meu centre de treball?

Per poder contestar aquestes preguntes, cal conèixer quins són els òrgans de representació que tenen els treballadors i treballadores del sector.

Per poder fer una veritable política de prevenció de riscos en els centres de treball, cal garantir la **participació** en la gestió d'aquests temes. La Llei de Prevenció de Riscos Laborals obliga a constituir diferents òrgans i en regula els nivells de participació. Ho explicarem breument.

Quins òrgans de representació tenim?

Els delegats i les delegades de prevenció

Són els i les representants directes dels treballadors i les treballadores a cada empresa, a través dels quals **podem exercir el dret de consulta i participació**.

Les tasques que han de realitzar aquestes persones estan centrades en: **exercir el control** sobre el compliment de la Llei en matèria de prevenció, així com ser **consultades i informades** per l'empresa, o **assessorades** pels serveis de prevenció en tot allò que té relació amb la vigilància de la salut i la prevenció de riscos.

Al sector privat, aquestes persones són elegides pels delegats/des de personal o els membres dels comitès a cada empresa

Al sector públic i a les universitats són designades a través de cada Junta de personal o comitè respectius, amb un nombre proporcional als resultats obtinguts en les eleccions sindicals corresponents

Al sector públic no universitari CCOO disposa de 16 delegats i delegades de prevenció per atendre un col·lectiu que s'acosta a les 60.000 persones arreu de Catalunya, representació absolutament insuficient per poder fer en bones condicions el treball assignat.

S'aplica la llei a la meua empresa?

- S'han escollit delegats o delegades de prevenció?
- S'ha constituït el comitè de seguretat i salut si pertoca?
- S'ha elaborat un pla de prevenció amb participació dels delegats i delegades?
- L'empresa té servei de prevenció o recursos tècnics adequats en matèria preventiva?
- S'ha fet una avaluació inicial de riscos amb la participació dels delegats i delegades?
- S'ha planificat el conjunt d'activitats i mesures preventives amb la participació dels delegats i delegades?
- S'ha informat els treballadors i les treballadores dels riscos en el seu lloc de treball?
- S'ha fet formació en matèria de prevenció a tots els nivells?
- Hi ha un sistema de vigilància de la salut adequat als riscos?

El comitè de seguretat i salut

És un altre òrgan consultiu i de participació pensat per les empreses o centres de treball que tinguin més de 50 persones treballadores. S'ha de reunir cada trimestre ordinàriament. Està constituït de forma paritària, tantes persones per part de l'empresa com persones delegades.

Les seves funcions estan determinades per l'elaboració, desenvolupament i avaluació de programes de prevenció de riscos laborals, el seguiment de casos, la promoció d'iniciatives o l'adopció de mesures per millorar les condicions en temes de salut laboral del col·lectiu, a més de les funcions que corresponen als delegats i les delegades.

Els serveis de prevenció

Per garantir la prevenció dels riscos i la protecció de la salut, les empreses han de constituir un servei de prevenció propi o n'han de concertar un d'extern, segons el nombre de persones treballadores. Aquest servei ha de tenir la capacitat tècnica adequada per assessorar tant els delegats i delegades com l'empresa, per avaluar els riscos, o per dissenyar propostes d'accions i mesures preventives.

A l'àmbit públic, encara que cada col·lectiu tingui eleccions sindicals diferenciades, en un mateix comitè hi ha representació de totes les persones que treballen en els centres.

A Catalunya s'han constituït 4 comitès per al personal del Departament d'Educació, un en cadascuna de les províncies. A més de ser paritaris, també hi participen els serveis de prevenció de cada territori.

El Departament d'Educació: una situació especial

El Departament d'Educació funciona com una única empresa amb 60.000 persones treballant, i amb més de 3.000 centres de treball. A l'hora de participar en les decisions sobre salut laboral calen uns altres canals a més dels que ja hem dit:

La Comissió Paritària

És única per a tot Catalunya i per a tots els col·lectius. Els delegats i les delegades hi són presents en funció de la representació obtinguda per cada sindicat en cada àmbit d'elecció. Està integrada per 13 representants sindicals i 13 representants de l'Administració. Des d'aquesta comissió, s'estableixen els plans de treball en matèria de vigilància de la salut, avaluacions de riscos o plans d'emergència, entre d'altres, així com la capacitat de formular propostes en tots aquells temes relacionats amb la salut on es consideri necessari intervenir.

Una de les dificultats que tenim en aquest moment és la situació de col·lapse en la presa de decisions, tant per la falta de recursos com per la falta de voluntat per part de l'Administració, que ni convoca reunions de treball per poder atendre les múltiples demandes que s'han d'atendre, ni tampoc dona sortida als casos, provocant una situació d'absolut caos i desgovern.

El Coordinador/a de prevenció en el centre

No l'hem de confondre amb el delegat o delegada de prevenció que té les seves funcions explicitades en la llei però que, en el nostre cas, representa molts centres alhora. És la figura encarregada de promoure i coordinar diferents accions relacionades amb la prevenció dins del seu centre de treball. Les seves funcions estan explicitades a la normativa d'inici de curs. Tot i que són molt genèriques i que aquesta figura no ha tingut els acompanyaments suficients per poder fer la seva feina, s'ha de potenciar en els propers anys per tal de poder impregnar tots els centres de treball amb la cultura de la prevenció.

*Caldrà, doncs, continuar apostant per aquest perfil, especialment en dues qüestions centrals: donar una bona **formació** a les persones que tenen el càrrec i disposar d'una bossa **d'hores suficients** per poder atendre les seves funcions.*

Retard important en el calendari d'aplicació de les revisions mèdiques

Amb la signatura de l'Acord del 2001, es recollia la implantació progressiva dels reconeixements mèdics a tota la plantilla de personal laboral i funcionari que treballa pel Departament d'Educació en un període de 4 anys que finalitza l'any 2006. A data d'avui, només el 35% de la plantilla s'ha pogut acollir a aquests reconeixements.

CCOO exigeix el compliment del calendari pactat i insta el Departament a través de la Comissió Paritària i del Comitè de Seguretat i Salut, a posar tots els recursos necessaris per fer efectiu aquest dret que fa molts anys que esperem i que continua retardant-se en el seu compliment.

Pla de pensions per a les persones que treballen a l'Administració pública catalana

El Pla de Pensions és voluntari per al conjunt de les treballadores i els treballadors públics perquè es tracta d'un pla de pensions complementari, que en cap cas pot substituir el sistema públic de pensions, la viabilitat del qual ha de quedar garantida. Així ho seguirem defensant des de CCOO.

Els fons destinats al Pla de Pensions no van en detriment dels nostres salaris. Aquests es veuran incrementats l'any 2005 en un 3'2%. A part, l'Administració aporta l'1 % del global de la massa salarial dels seus i de les seves treballadores per dotar el Pla de Pensions.

L'acceptació o no del Pla és un dret individual. Cada persona podrà decidir si s'hi acull o no. Aquest Pla de Pensions té el suport majoritari de la representació dels treballadors i treballadores a la Mesa de Negociació de la Funció Pública.

Avancem en les negociacions, forçant el ritme: és l'hora dels fets

A partir de la signatura del Protocol de Negociació s'ha establert un seguit de temes i un calendari de negociació, que s'està incomplint.

A CCOO volem forçar el ritme de negociació per tal d'abordar temes cabdals com són: la definició de plantilles dels centres; un nou sistema retributiu que valori la tasca docent i altres tasques com el treball de les persones tutores, especialistes o coordinadores de cycle, entre d'altres; la reducció d'hores lectives del professorat i en especial del més gran de 55 anys; aspectes de formació del professorat i de salut laboral....

CCOO està fent propostes en tots els temes, sempre apostant per mantenir la unitat sindical en la negociació; ara bé, tampoc tindrem dubtes en distanciar-nos d'aquells que no tinguin una voluntat clara d'arribar a acords i compromisos. Cal no defraudar el professorat que ha dipositat molta il·lusió en aquestes negociacions.

CCOO recorda al Departament d'Educació que la negociació ha d'ajustar-se al calendari que vam pactar per poder consultar el professorat el mes de juny de 2005.

Reduir la temporalitat i millorar la situació del professorat interí i substitut

El preacord assolit per CCOO amb el Departament d'Educació implica una oferta pública d'ocupació àmplia (10.000 places en tres anys) amb la perspectiva d'un sistema transitori preferent d'accés per al col·lectiu.

L'estabilitat laboral per 3 anys a les persones que tenen més de 4 anys d'antiguitat, el reconeixement del temps treballat amb el pagament del 1er i 2on estadi (6 i 12 anys respectivament) i el cobrament de les vacances, per a tot el professorat substitut que durant un curs escolar treballi un mínim de 6 mesos.

Més drets laborals com permisos per cura d'infants, persones discapacitades o cooperació internacional, reduccions de jornada per cura d'infants, persones grans o recuperació de malaltia i reserva d'un 20% de places en els cursos de formació.

Educació de Persones Adultes**Retorn al Departament d'Educació, sí, però amb especificitat**

Aviat farà un any que el govern va traspasar l'Educació de Persones Adultes del departament de Benestar i Família al d'Educació, però encara no s'ha arribat a una negociació seriosa que comporti el reconeixement de la seva especificitat. Això sí, la consellera ja ha anunciat la redacció d'una nova llei per a la formació de persones adultes i l'estudi per a redactar un nou mapa.

Ara només falta que passem de les paraules als fets i l'especificitat emmarqui la negociació de temes prioritaris com la plantilla, les condicions laborals i els recursos necessaris.

Cal una nova llei, però amb especificitat i amb els recursos necessaris per dur-la a terme.

MUNICIPALS**Consorci d'Educació de Barcelona: GARANTIR ELS DRETS LABORALS**

La Carta Municipal de Barcelona l'any 1999 va establir la creació d'un Consorci d'Educació per gestionar el conjunt de l'oferta educativa pública de la ciutat (municipal i autonòmica), constituït per ambdues administracions. Aquest Consorci que es va crear pel Decret 84/2002, però fins l'any 2004 no ha començat el seu desplegament.

CCOO estem fent un seguiment molt directe de tot el procés d'adscripció del personal al Consorci per garantir que cap dels drets laborals de les persones que treballen a la ciutat de Barcelona es pugui veure afectat ni ara ni en el futur.

CCOO apostem per que no ens variïn les nostres nòmines i que cada administració continuï assumint el pagament dels seus i les seves treballadores, malgrat dependre funcionalment del Consorci.

L'estratègia del cansament

Els que ja portem algun temps exercint de sindicalistes en l'àmbit del personal laboral de la Generalitat de Catalunya, sabem que sempre hem rebut un tracte de menys consideració que el molt més nombrós col·lectiu de personal funcionari, una mica com si els funcionaris fossin els autèntics treballadors i nosaltres una mena de personal de segona per a fer de pedaç del sistema.

També sabem que, en les negociacions, sovint l'Administració utilitza estratègies per allargar exageradament el procés negociador a fi que el cansament provoqui un estat de crispació en els treballadors que els porti a enfrontar-se amb els seus representants. Un bon exemple el constitueix el que ha de ser el VIè Conveni. Portem més d'un any de negociacions sense que, en aquests moments, s'hagi pogut arribar a cap acord mínimament rellevant, llevat de l'acord parcial que va possibilitar que, al mes de Desembre!! es poguessin percebre els augments salarials de 2004. Fins quan haurem d'esperar per als del 2005?. Es fa incomprendible que fins en les millores sense contingut econòmic o amb molt poc, l'Administració ofereixi una gran resistència, en aquest sentit no entenem que no s'afronti decididament la qüestió del canvi de lloc de treball per motius de salut.

Les negociacions amb el Departament d'Educació van pel mateix camí. Fins quan haurem d'esperar per veure definitivament publicada la convocatòria d'oferta pública de noves places, tantes vegades promesa i tantes vegades ajornada? El retard es compta ja per anys.

Quan tiraran endavant les negociacions pendents pel que fa a millorar la situació de les Llars d'Infants, del professorat de religió, del personal d'Educació Especial que és l'únic col·lectiu d'educadors i educadores que es manté en el grup C del Conveni? I del personal de neteja dels IES, quan en parlarem en profunditat? Podríem allargar encara molt més aquesta llista.

Ens causa una profunda decepció comprovar que els nous equips dirigents, si més no pel que fa al personal laboral, no mostren en positiu les diferències amb els seus predecessors.

Ens haurem de moure, i molt, per no quedar atrapats en aquesta xarxa de lentitud i opacitat que ens estan tirant al damunt. No acceptem l'estratègia del cansament.

ACORD DE FORMACIÓ CONTÍNUA EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES (AFCAP) CONVOCATÒRIA 2005

Cursos de la Federació d'Ensenyament de Catalunya adreçats, preferentment, als treballadors i treballadores de l'àmbit educatiu (professorat, personal laboral i d'universitats) del sector públic.

Amb una reserva del 20% pels treballadors i treballadores dels àmbits sanitari i d'administració pública-correus.

Cada comarca realitzarà una publicitat més detallada de la seva programació.

BARCELONÈS. Informació i inscripcions:

Via Laietana 16, 4t - 08003- Barcelona Tel. 93 481 28 42 - Fax 93 268 42 72

enseformacio@conc.es

CURSOS	H	LLOC	CALENDARI
Salut laboral: La teràpia del riure	20	Barcelona	Del 14/4 al 2/6
Prevenió de riscos laborals en els centres educatius	30	Barcelona	Del 11/4 al 6/6
El teatre com a estímul de l'expressió oral a l'educació infantil i cicle inicial	20	Barcelona	Del 13/4 al 1/6
Viatge intercultural i solidari a través de les danses i els jocs	30	Barcelona	Del 19/4 al 26/5
Metodologia d'aprenentatge d'espanyol per a estrangers	30	Barcelona	Setembre-Desembre
Edició de pàgines WEB en els centres educatius	30	Barcelona	Setembre-Desembre
Educar per la pau. Educar en i per el conflicte	30	Barcelona	Del 29/9 al 9/11
Tractament de les necessitats educatives especials	30	Barcelona	Setembre-Desembre
Resolució de conflictes i mediació escolar	30	Barcelona	Setembre-Desembre
Habilitats socials i educació emocional	30	Barcelona	Del 29/9 al 1/12
La direcció dels centres educatius i la salut laboral	30	Barcelona	Setembre-Desembre
Salut laboral: Tècniques per controlar l'estrès	20	Barcelona	Setembre-Desembre
Bulling. Una realitat creixent	30	Barcelona	Del 29/9 al 1/12
Prevenió de riscos laborals en els centres educatius	30	Barcelona	Del 26/9 al 12/12
CURS INTENSIU CATALÀ NIVELL B / C i D	80	Barcelona	Maig-Desembre

BAIX LLOBREGAT. Informació i inscripcions:

Carretera d'Esplugues, 68 - 08940-Cornellà Tel: 93 377 92 92 Fax 93 377 19 87 ensebllobregat@conc.es

Desenvolupament personal: Estratègies i recursos a l'aula	30	Cornellà	Setembre-Desembre
Salut laboral: La teràpia del riure	20	Cornellà	Setembre-Desembre

BAGES. Informació i inscripcions:

Pg. Pere III 60-62, 4t - 08240-Manresa Tel: 93 873 00 00 -Fax 93 8757196 ensenyament_bages@conc.es

Salut laboral: loga	30	Berga	Del 31/3 al 9/6
Salut laboral: Pràctica Holística	30	Manresa	Del 31/3 al 16/6

GARRAF. Informació i inscripcions:

Marques del Duero, 17 - 08800-Vilanova i la Geltrú Tel: 93 8152517-Fax 93 8158034 ensegarraf@conc.es

Prevenió de riscos laborals en els centres educatius	30	Vilanova	Setembre-Desembre
--	----	----------	-------------------

VALLÈS ORIENTAL - MARESME. Informació i inscripcions:

Pius XII, 5-6 - 08400 - Granollers Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19
 Mataró Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 790 50 80

ensevormar@conc.es

CURSOS	H	LLOC	CALENDARI
Seminari de Riscos Laborals	15	Mataró	Del 3/3 al 5/5
Filosofia 3-18 iniciació	30	Mataró	Setembre-Desembre
Edició de pàgines WEB en els centres educatius	30	Mataró	Setembre-Desembre
Filosofia 3-18 aprofundiment	20	Parets del V.	Març - Maig
Dinamització d'equips docents	15	Mollet del V.	Del 6/4 al 11/5
Teràpia del riure	20	Mollet del V.	Setembre-Desembre
Edició de pàgines WEB en els centres educatius	30	Granollers	Setembre-Desembre

VALLÈS OCCIDENTAL. Informació i inscripcions:

Rambla, 75 - 08202 - Sabadell Tel: 93 725 79 44 - Fax 93 725 06 55

ensevoccidental@conc.es

Currículum de plàstica a primària: del 2n al 3r nivell de concreció	20	Viladecavalls	Setembre-Desembre
Adaptació i creació materials noves tecnologies	30	Matadepera	Abril-Desembre
Prevenió de riscos laborals en els centres educatius	30	Terrassa	Setembre-Desembre

GIRONA. Informació i inscripcions:

Miquel Blay, 1, 5è - 17001 - Girona Tel. 972 483325 - Fax 972 223091

ensegirona@conc.es

Prevenió de riscos laborals en els centres educatius	30	Girona	Setembre-Desembre
Salut laboral: Massatge terapèutic i ioga	30	Sta. Coloma F.	Del 16/4 al 28/5
Informàtica per a docents: Excel i Accés	15	Girona	Del 7/4 al 26/5
Salut laboral: La Pràctica Holística	30	Girona	Setembre-Desembre
Salut laboral: La Pràctica Holística	15	Girona	Març-Abril

LLEIDA. Informació i inscripcions per telèfon:

Av. Blondel, 35, 2n - 25002 - Lleida Tel. 973 263666 - Fax 973 266561

enselleida@conc.es

Escola Rural	20	Fondarella	Setembre-Desembre
Tractament de les Necessitats Educatives Especials	30	Lleida	Setembre-Desembre
Prevenió de riscos laborals als centres educatius	30	Lleida	Setembre-Desembre
Actualització curricular tècnics d'educació infantil	30	Lleida	Setembre-Desembre

TARRAGONA. Informació i inscripcions:

August, 48, baixos - 43003 -Tarragona Tel. 977 21 27 74 - Fax 977 23 18 09

enstarragona@conc.es

Salut laboral: La Teràpia del Riure	20	Tarragona	Maig-Juny
Edició de pàgines WEB en els centres educatius	30	Tortosa	Maig-Juny
Tractament de les Necessitats Educatives Especials	30	Tarragona	Maig-Juny

CURSOS DE CATALÀ

Des de l'Àrea Pública de CCOO en conveni amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'organitzen cursos de Català.

Els cursos són gratuïts i estan adreçats als/les treballadors/res de l'Administració Pública.

Si esteu interessats/des podeu omplir la mateixa fitxa i adreçar-la a:

Àrea Pública de CCOO - Via Laietana, 16, 4t - 08003 Barcelona Tel: 934812722 Fax: 934812784

SOL·LICITUD DE PARTICIPACIÓ
FORMACIÓ CONTÍNUA 2005 ÀREA PÚBLICA DE FORMACIÓ DE CCOO

CURS SOL·LICITAT

Nom del curs:	Codi:	Localitat:
---------------	-------	------------

DADES PERSONALS

Cognoms i nom:		Sexe: home <input type="checkbox"/> dona <input type="checkbox"/>	
NIF:	Telèfon:	e-mail:	Data naixement:
Adreça:	Localitat:	Codi postal:	

DADES ADMINISTRATIVES

Centre de treball:		Lloc de treball:	
Adreça:		Telèfon:	
Sector:	Administració:	Relació laboral:	Grup/Cos:
Sanitat <input type="checkbox"/>	Estatat <input type="checkbox"/>	Funcionari/a <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Ensenyament <input type="checkbox"/>	Autonòmica <input type="checkbox"/>	Laboral fix <input type="checkbox"/>	B <input type="checkbox"/>
Correus <input type="checkbox"/>	Local <input type="checkbox"/>	Laboral temporal <input type="checkbox"/>	C <input type="checkbox"/>
FSAP <input type="checkbox"/>		Interí/na <input type="checkbox"/>	D <input type="checkbox"/>
Justícia <input type="checkbox"/>		Estatutari/a <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>

COTITZACIÓ AL RÈGIM DE LA SEGURETAT SOCIAL		TITULACIÓ
MUGEJU <input type="checkbox"/>	ISFAS <input type="checkbox"/>	Superior <input type="checkbox"/>
MUFACE <input type="checkbox"/>	Altres <input type="checkbox"/>	Diplomat <input type="checkbox"/>
Règim General SS <input type="checkbox"/>	Núm SS/MUFACE:	Mitjà <input type="checkbox"/>
		Elemental <input type="checkbox"/>

FORMACIÓ: CURSOS REALITZATS

Denominació del curs	Centre d'impartició	Any

Declaro expresament que, a efectes de la meua participació en activitats de formació contínua incloses en plans de formació acollits a l'AFCAP, les dades consignades en aquesta sol·licitud són certes i que en cas que em seleccioneu justificaré documentalment la meua condició d'empleada/empleat del sector públic mitjançant l'aportació de la capçalera de la nòmina.

, d de 2005

Signat:

La sol·licitud de participació s'haurà de presentar amb 20 dies d'antelació en el cas de Sanitat i Ensenyament i 30 dies en el cas de FSAP a la data d'inici del curs per participar en el procés de selecció.

IX Conveni col·lectiu estatal per a Centres d'Assistència i Educació Infantil

Després de mesos de negociacions i discussions, fins i tot a l'entorn del mateix procés de constitució de la mesa negociadora, s'ha signat aquest conveni amb una vigència només d'un any. Això vol dir que a partir de desembre de 2005 haurem de reprendre novament les negociacions.

Les novetats que s'han aconseguit es concreten en millores salarials (3,8% per al 2004, 2% per al 2005 i clàusula de revisió salarial per al 2006) i alguns canvis referits al màxim d'hores extraordinàries anuals i la incorporació d'un cap de setmana continuat de descans al mes...

No és, ni de bon tros, el conveni que voldríem, però veient com anaven les negociacions, hem cregut convenient signar-lo per fer possible la incorporació dels augmentos salarials. Confiam que en les properes negociacions, que haurem d'iniciar l'any vinent, se'ns escolti més i se'ns reconguin les nostres propostes.

Taules salarials 2005. Conveni Autòmic de l'Ensenyament Privat de Catalunya

El passat 25 de febrer es van signar les taules salarials per al 2005 amb els augmentos que havíem acordat:

1. Personal de Pre-escolar:
 - Mestre d'infantil (0-2 anys) increment de l'IPC de Catalunya 3,6% + 0,1%
 - Resta de personal: 4%
2. Personal d'administració i servei (PAS), docents no concertats i ensenyaments no reglats: Increment de l'IPC de Catalunya 3,6% + 0,1%
3. Per al professorat dels nivells concertats:
 - Un 2% en sou base
 - L'augment d'un 1% en el Plus d'Analogia, la qual cosa ens situa en el 100% d'equiparació del tram zero amb els docents de l'ensenyament públic.
 - Donat que l'augment salarial definitiu del personal funcionari ha estat del 3,2%, i en virtut de l'Acord d'Analogia Retributiva, la diferència entre aquesta quantitat i el que fins ara se'ns està abonant, s'haurà de fer efectiva amb caràcter retroactiu des del mes de gener, en els propers mesos.
4. Els triennis de tot el personal han augmentat un 2%.

En la publicació el passat mes de novembre de la pròrroga del conveni, es van detectar errades que juntament amb aquestes quantitats, s'han presentat al Departament de Treball per tal que es faci la rectificació corresponent i la nova publicació.

Els estadis: cada dia més a prop dels professionals de l'Ensenyament Privat Concertat

A l'Acord signat el 4 de maig de 2001 es preveu la negociació d'un complement que seria d'aplicació a partir del mes de setembre de 2005 que apropi els professionals en pagament delegat a una equiparació real amb els professionals de l'ensenyament públic. Aquest complement és el tan esperat ESTADI, que en el cas de l'ensenyament privat podria tenir un altre nom com ara complement de MILLORA PROFESSIONAL.

Respecte d'aquest complement, després de mesos de negociació i reiterades peticions al Departament d'Educació, se'ns ha fet una primera proposta, tot i manifestar que encara manca el vist-i-plau de la Consellera, i que queda condicionada també pel total dels acords que hi puguin haver: el complement serà igual al dels companys de l'ensenyament públic, però amb un calendari d'aplicació d'entre 10 i 12 anys. Les quantitats s'anirien incorporant en percentatges iguals per a tothom amb independència del nombre d'estadis que cadascú pugui tenir. Per a determinar el nombre d'estadis, igual que a l'ensenyament públic, s'agafaria com a referència l'antiguitat de cada treballador i treballadora.

CCOO valora positivament aquesta primera proposta, tot i considerar que el calendari d'aplicació és excessivament llarg.

Aquest és un primer pas per arribar a l'homologació amb els companys de l'ensenyament públic. Però per arribar a tenir les mateixes condicions, hi ha altres diferències que cal homologar, com poden ser les plantilles dels centres, la jornada, les jubilacions, o el complement per tutoria, etc., que CCOO seguirà reclamant.

La Universitat de Vic i CCOO han organitzat un cicle de conferències sobre la salut laboral en l'àmbit de l'educació

Aquest cicle ha agrupat tres conferències sota el lema "Salut i treball docent. Les condicions de treball a l'educació". La primera es va fer el 17 de febrer amb el periodista i sociòleg Jaume Carbonell i amb el tema "Fer d'educador/a avui". Les altres dues van ser el 24 de febrer i el 3 de març, i van comptar, respectivament, amb Emília Molinero, especialista en Medicina del Treball, que va parlar sobre "Principals riscos en el sector de l'educació", i amb Miquel Lázaro, membre de la comissió tècnica del Tribunal Laboral de Catalunya amb el tema "Què podem fer? Possibles solucions". Els objectius que es van abordar en aquestes jornades, a més de reflexionar sobre la situació actual dels professionals de l'ensenyament, van ser donar a conèixer els riscos

laborals específics en el dia a dia de la tasca docent i, al mateix temps, contribuir a donar sortida al malestar que hi ha entre la comunitat docent presentant mètodes d'avaluació dels riscos psicosocials.



On em puc assessorar?...

Joan Porcel

CCOO	Què hi puc trobar
www.ccooensenyament.net/salutlaboral/index.html	Novetats sobre salut laboral al sector de l'ensenyament a Catalunya. Legislació.
www.conc.es/slaboral	Actualitat sobre salut laboral en general a Catalunya. Recursos, adreces, documentació i legislació.
www.fe.ccoo.es	Novetats sobre salut laboral al sector de l'ensenyament a l'estat espanyol. Estudis i documentació.
www.ccoo.es/istas	És la pàgina sindical de referència sobre salut laboral a l'estat espanyol. És un lloc de treball i consulta permanent en aquest tema. Publicacions generals i específiques, recursos, recerques, formació, notícies, enllaços.
Generalitat	
www.gencat.net/salut	Departament de Salut
www.gencat.net/treball/scst	Centres de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball
Altres	
http://es.osha.eu.int/	Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball
www.acmat.org	Associació Catalana de Mútues d'Accidents de Treball
www.mtas.es/insht	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
www.ilo.org/	Organització Internacional del Treball
www.scsmt.org/	Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball

Si necessiteu qualsevol intervenció sindical o consulta

Adreceu-vos a la seu del vostre sindicat territorial de CCOO

Envieu un correu electrònic a ensesalutlaboral@conc.es

PREVENCIÓ, ON ETS?

Ismael Lecina

Al llarg d'aquest curs s'han jubilat 780 docents de l'ensenyament públic no universitari; d'aquests, 247, és a dir un 31,67%, han estat jubilats per incapacitat permanent.

Aquesta xifra ja és prou eloqüent per evidenciar les mancances preventives del Departament d'Educació; però encara és pitjor el remei que la malaltia perquè mitjançant aquest sistema de jubilació, molts docents són apartats del sistema quan encara podrien continuar sent molt útils fent les corresponents adaptacions del seu lloc de treball a les seves condicions de salut.

Passat un temps de baixa ⁽¹⁾, el Departament d'Educació, sovint sense cap informació prèvia, comunica a la persona amb situació de llicència per malaltia ⁽²⁾ que en una data determinada, haurà de passar per l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques) per veure si procedeix la Jubilació per Incapacitat Permanent.

Aquesta actuació, encara que és legal, demostra dues coses: d'una banda, una falta de sensibilitat respecte de les persones malaltes, que quan reben la notificació inesperada es porten un bon ensurt; i d'altra banda una declarada incompetència per oferir alternatives que permetin a aquests professionals,

generalment amb molta experiència docent, continuar sent útils al nostre sistema educatiu i fins i tot millorar el seu estat de salut gràcies al contacte amb una professió que estimen, però que no poden realitzar a ple rendiment.

A CCOO pensem que no és de rebut aquest tractament. Què diríem d'un sistema educatiu que apartés els alumnes que no estan absolutament sans? No parlem tant d'integració dels alumnes amb necessitats educatives especials?. On és la integració quan es tracta dels docents?

Definitivament ja és hora de canviar la mentalitat i d'abocar els recursos necessaris per fer les adaptacions que calgui per a les persones que vulguin continuar donant un cop de mà a les nostres escoles. Feines en sobren.

Aquesta actuació demostra falta de sensibilitat cap a les persones malaltes i incompetència per oferir alternatives

(1) Als voltants dels 13 mesos de baixa acumulats de manera continuada o interrompuda per períodes inferiors a l'any natural i per un mateix concepte de malaltia.

(2) Encara que sigui increïble, els docents no tenim "baixa" sinó "llicència" per malaltia.

unitat didàctica

El treball infantil és una realitat que afecta 250 milions de nens i nenes d'arreu del món, de 5 a 14 anys, i n'hi ha 180 milions que pateixen les pitjors formes de treball infantil definides internacionalment, que són l'esclavitud, el servilisme per deutes, la prostitució, la pornografia i el reclutament forçat de nens i nenes per utilitzar-los en conflictes armats.

CCOO s'implica amb l'exposició "No és un joc" en la visualització d'aquesta problemàtica i denuncia la situació que pateixen els nens i nenes treballadors, les seves famílies i els països en què es dona aquest fenomen.

En aquest número us adjuntem una **unitat didàctica** amb la que es podrà treballar el fenomen del treball infantil tot fent un recorregut pels diferents sectors amb les seves causes i les seves conseqüències.

Per conèixer l'exposició "No és un joc" només haureu de visitar la seva web www.conc.es/noesunjoc o si el que voleu es tenir-la al vostre centre, poseu-vos en contacte amb la Fundació Pau i Solidaritat o amb la Secretaria de Formació i Cultura de CCOO de Catalunya.

Fundació Pau i Solidaritat fpauisoli@conc.es Tel. 93 481 28 92
Secretaria de Formació i Cultura cultura@conc.es Tel. 93 481 29 10

NO ÉS UN JOC Exposició sobre les condicions de vida i de treball dels nens i de les nenes de Centreamèrica Unitat didàctica

A. Pensa i comenta

Què entens per treball infantil?
Quina mena de treball penses que fan els nens i les nenes treballadors?
Si els nens i nenes treballen actualment en el món?

B.- Llegeix el següent text:

"En América Latina, los niños y los adolescentes suman casi la mitad de la población total. La mitad de esa mitad viven en la miseria. Sobrevivientes. En América Latina mueren cien niños, cada hora, por hambre o enfermedad curable. Niños son en su mayoría los pobres; y pobres son en su mayoría los niños. Esos niños, hijos de gente que trabaja saliendo o que no tiene el trabajo ni lugar en el mundo, están obligados, desde muy temprano, a vivir al servicio de cualquier actividad ganadora, desdoblándose a cambio de la comida, o de poco más. Después de aprender a caminar, aprenden cuáles son las recompensas que se otorgan a los pobres que se portan bien: ellos y ellas son la mano de obra gratuita de los talleres, las tiendas y las cantinas cavaeras, o son la mano de obra a precio de ganga de las industrias de exportación que fabrican ropa deportiva para las grandes empresas internacionales, trabajan en las faenas agrícolas, en los trapos urbanos o trabajan en su casa, al servicio de quien allí manda. Son esclavitos, esclavitas de la economía globalizada, donde ocupan el escalón más bajo de la población activa al servicio del mercado mundial. En su mayoría trabajan fuera de la ley y fuera de las estadísticas."

Edwardo Galeano, País anillo, el mundo al revés.

Comenta amb els teus companys i companyes el paràgraf del text que està en negreta.

www.conc.es/noesunjoc

Llei de prevenció de riscos laborals: alguns temes pendents

Ismael Lecina i Esperança Pallàs

SECTOR PÚBLIC

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals és una llei que va néixer a l'empara d'una directiva europea a la qual el nostre país es va adaptar. És una llei progressista que permet, si s'aplica estrictament, modificar el sistema d'organització del treball per tal que aquest no afecti negativament la nostra salut.

Aquesta llei pot estar per davant del mateix sistema d'organització del treball dissenyat per la patronal o l'empresari. Ara bé, tothom sap -i més els que treballem en el sistema educatiu- que una llei no serveix de res si no va acompanyada d'un bon desplegament que l'apropi a la realitat quotidiana i de les dotacions econòmiques que alimentin el seu desenvolupament.

Aquestes dues condicions no s'estan donant pel que respecta a l'aplicació en el sector de l'ensenyament públic. Després de deu anys des del naixement de la llei, ens trobem amb una implantació merament formal i parcial d'aquesta llei.

És cert que als centres educatius disposem de coordinadors de riscos laborals, que s'han fet algunes avaluacions de riscos de seguretat dels edificis on treballem i alguns exàmens de salut i, fins i tot, que molts centres han dissenyat plans d'emergència; però si examinem la realitat descobrirem que els coordinadors de riscos es debaten en un mar d'incertesa sobre les seves funcions, que les avaluacions de riscos de seguretat o els exàmens de la salut han estat incomplets i no han derivat en plans d'actuació de millora dels edificis o en

la salut dels treballadors i treballadores i que, en el disseny dels plans d'emergència, aquests s'han sentit poc o gens acompanyats.

A més, amb nosaltres treballen companys i companyes que tenen reconeguda una discapacitat física, psíquica o sensorial i que, per tant, necessiten d'una especial atenció per part de l'Administració. Aquests treballadors i treballadores requereixen, entre d'altres, d'una veritable supressió de barreres arquitectòniques, mesures de seguretat adients en cas d'emergència, una avaluació ergonòmica dels seus llocs de treball i de mesures correctores que adaptin els seus espais de treball a les seves característiques personals. En aquest sentit, CCOO va exigir al Departament, en la darrera convocatòria

de la Comissió Paritària de Riscos Laborals, les actuacions adients de forma prioritària.

Ser catastrofista no és l'estil del nostre sindicat; però cal que el nostre Departament es posi les piles. El sindicat d'ensenyament de CCOO exigeix el desplegament total de la llei i l'aportació de recursos necessària tal i com dèiem al principi d'aquest escrit.

Una llei no serveix de res si no va acompanyada d'un bon desplegament que l'apropi a la realitat quotidiana i de les dotacions econòmiques que alimentin el seu desenvolupament

DEMANDES DE CCOO

En l'àmbit organitzatiu:

- Creació de Comitès de Salut paritaris a cada Delegació Territorial i no només a cada "província".
- Ampliació del Servei de Prevenció del Departament amb suficients recursos humans per fer front a la demanda d'avaluacions de seguretat, d'higiene, d'ergonomia i psicosocial de tots els centres públics de Catalunya.
- Coordinació eficaç amb les administracions locals per al manteniment i obres en els edificis públics.

En l'àmbit legislatiu:

- Desplegament de protocols per l'avaluació de riscos ergonòmics i psicosocials.
- Estudi i reconeixement legal de determinades malalties professionals.

En l'àmbit formatiu:

- Cursos actualitzats i útils, adreçats als coordinadors/res de riscos laborals.
- Formació adreçada al col·lectiu sobre prevenció de determinades malalties professionals.
- Formació sobre prevenció de danys derivats de la mala organització del treball (estrès, assetjament, etc).

SECTOR PRIVAT

El passat 21 de juliol de 2004, CCOO va signar un acord amb el Departament de Treball i altres institucions sobre RECOMANACIONS EN MATERIA DE SEGURETAT LABORAL PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

Aquest acord insta a introduir en la negociació dels diferents convenis, articles que afavoreixen la participació dels treballadors i treballadores en tot allò que fa referència a Seguretat i Salut en els centres de treball.

L'Acord recomana:

- La creació de Comissions Específiques de Seguretat i Salut en els convenis sectorials tot establint unes funcions encaminades a definir prioritats i instruments per a la prevenció de riscos laborals.
- Accions encaminades a potenciar la vigilància de la salut.
- Reflexionar i establir plans, amb la participació dels treballadors i treballadores, respecte del plus de penositat, de perillositat i de toxicitat.
- La participació dels delegats i delegades de prevenció en la implantació de l'activitat preventiva a les empreses com a instrument positiu i imprescindible.
- L'establiment de mesures d'intervenció per identificar i estudiar les característiques dels accidents laborals "in itinere".
- La prevenció davant la subcontractació, posant un èmfasi especial en els mitjans de coordinació, la informació i la cooperació entre les empreses i delegats de prevenció en l'aplicació i el foment de les mesures de prevenció i protecció adoptades.
- Establiment de mesures de prevenció dels riscos sobre la reproducció.
- El desenvolupament de l'article 29 de la LLPRL.
- Actuació sobre el tabac.

Des de la Federació d'Ensenyament de CCOO potenciarem la introducció de totes aquestes mesures en la negociació dels diferents convenis, alhora que exigirem a l'Administració la creació i l'establiment de les mesures necessàries per fer efectiva la coordinació empresarial en matèria de seguretat i salut, tal i com ordena el desenvolupament de l'Art. 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals a través del real decret 171/2004.



Què he de fer...

Júlia Colomer, Rosa Borràs i Ismael Lecina

...Si necessito una adaptació o canvi de lloc de treball

ARTICLE 25 DE LA LLEI DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

SITUACIÓ	Treballadors/es que, a causa de les seves característiques personals, o del seu estat biològic o de la seva discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament reconeguda, puguin exposar-se a situacions de perill o trobar-se en condicions de salut que no responguin a les exigències del lloc de treball.
QUÈ DIU LA LLEI	L'empresari (cas d'escola privada) o el Departament d'Educació ha de garantir la protecció d'aquests treballadors. Per fer-ho, haurà de tenir en compte tots els aspectes esmentats al quadre anterior en les avaluacions de riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les actuacions preventives i de protecció necessàries. (Article 25 de la LPRL).
QUÈ HEM DE FER	Si estem en alguna d'aquestes situacions hem de demanar l'avaluació del nostre lloc de treball i les adaptacions necessàries a les nostres circumstàncies de salut. La demanda es fa per escrit adreçada a l'empresari/ titular del centre (cas de l'ensenyament privat) o al Director dels Serveis Territorials (cas de l'ensenyament públic).
OBSERVACIONS	En el cas de l'ensenyament públic aquest article 25 encara no s'està aplicant amb el reconeixement que pertoca. Actualment s'està a punt de negociar el protocol d'actuacions que realitzarà l'Administració per fer efectiu aquest dret. Tot i això, ja es poden fer les sol·licituds d'adaptació als corresponents serveis territorials. Aquest tipus d'adaptació no té limitació de temps i només està lligada a les condicions de salut del treballador/a.

D.A.P. (Disposició Addicional Primera del Reial Decret 2112/1998) (Només per al personal funcionari)

SITUACIÓ	Personal funcionari que necessita una adaptació temporal del seu lloc de treball sempre que no sigui susceptible de declaració d'incapacitat permanent.
QUÈ DIU LA LLEI	Aquest Dret no forma part de la LPRL (Llei de Prevenció de Riscos Laborals). Es tracta d'una Disposició Addicional del Reial Decret que regula els trasllats dels funcionaris públics. Administrativament es correspon a una comissió de serveis que es concedeix per un any amb algunes probabilitats de renovació.
QUÈ HEM DE FER	Sol·licitud adreçada al Director Territorial corresponent. Posteriorment s'ha d'aportar la documentació acreditativa de les al·legacions.
OBSERVACIONS	L'administració aplica criteris restrictius en la concessió de les DAPs. No hi ha cap control sindical sobre els mecanismes de concessió.

...Si tinc un accident de treball "in itinere"

SITUACIÓ	És aquell que pateix el treballador/a en anar i tornar de la feina. També en el cas dels treballadors que fan itinerància, i tenen més d'un centre de treball.
QUÈ DIU LA LLEI	Hi ha tres consideracions indispensables per determinar que és un accident in itinere: 1. Que sigui en el camí d'anada o de tornada 2. Que no es produeixin interrupcions entre el treball i l'accident. 3. Que sigui en el recorregut habitual.
QUÈ HEM DE FER	El comunicat d'accident s'ha de presentar a Muface, en el cas dels treballadors/es adscrits a aquest règim. En el cas de treballadors/es adscrits a la S.S., s'han d'adreçar a la mútua de l'empresa. En qualsevol dels dos casos, ens hem d'adreçar al centre hospitalari, CAP,... més proper, per què ens atenguin. El metge de capçalera serà qui ens farà la baixa mèdica.
OBSERVACIONS	El director/a del vostre centre ha de comunicar amb un document oficial, que ja està en els centres de treball, la vostra absència, prèvia baixa mèdica. Termini màxim de comunicació, 5 dies hàbils, des del dia que es va produir l'accident o des de la baixa mèdica.

...Si pateixo assetjament laboral

SITUACIÓ	Hem de dir que no és assetjament moral o "mobbing" tot allò que de vegades anomenem així de forma col·loquial. Cal distingir l'assetjament psicològic laboral d'altres problemes derivats de l'organització del treball. La literatura internacional es refereix amb el terme mobbing a situacions d'assetjament psicològic en el treball que es manifesten en forma de conflictes interpersonals. Accions que tenen com a finalitat destruir la reputació o la dignitat personal i la pròpia xarxa de comunicació i d'informació.
COM DETECTAR	És una situació on una persona o vàries exerceixen una violència psicològica extrema, sistemàtica, continuada en el temps, amb intencionalitat de fer mal, focalitzada en una persona o en un grup de persones.
COM PREVENIR	1. Avaluar els riscos psicosocials en els centres educatius. 2. Tenir cura de l'organització del treball i corregir les seves deficiències. 3. Fomentar el suport entre els companys/es. 4. Realitzar una gestió participativa, basada en el respecte i el tracte just. 5. Crear organitzacions saludables, no tòxiques. 6. Evitar la difusió de rumors i mantenir la privacitat dels assumptes personals. 7. Generar canals perquè la informació arribi a tothom. 8. No tolerar ni la intimidació ni la discriminació entre els/les companys/es del centre. 9. Incloure un apartat de salut, prevenció i seguretat al PEC. 10. Establir un pla preventiu que reculli les actuacions a seguir per a eliminar o reduir els riscos laborals. 11. Formació en resolució de conflictes, dinàmica de grups i gestió de persones. 12. Implicar l'equip docent i no docent en mesures de prevenció i salut laboral. 13. Establir protocols d'actuacions específics.
QUÈ HEM DE FER	1. Demanar el suport i l'assessorament de la Delegada o el Delegat de Prevenció i del Comitè de Seguretat i Salut. 2. Exigir l'avaluació dels riscos psicosocials i l'aplicació de mesures correctores. 3. Buscar el suport dels companys/es i la implicació de la direcció. 4. Plantejar el problema a l'empresa o a l'Administració, sol·licitar la seva investigació i exigir solucions. 5. Acudir a la inspecció de treball. 6. Denúncia pública, civil i penal.

La importància d'un acord estratègic

Víctor Sánchez Santaló

La CONC (Comissió Obrera Nacional de Catalunya) ha impulsat de forma decisiva un acord estratègic per a la internacionalització i millora de l'economia catalana. Per primer cop es pacta un acord entre el govern i la part social.

Fem sindicalisme des de l'ensenyament, però el fem també amb visió global, conscients de la importància de formar part d'una confederació sindical que té capacitat de ser decisiva en la negociació amb el govern de Catalunya. El nostre model sindical té l'avantatge de ser més capaç de negociar en més àmbits. No perdem mai de vista allò que tenim en comú amb el conjunt del món del treball.

En aquest acord es relaciona la millora de l'economia amb l'ensenyament

Es considera que els febles resultats en productivitat són el resultat no únicament d'una orientació productiva cap a sectors de baix valor afegit, sinó, a més d'altres factors, de l'elevat fracàs escolar, dels dèficits de la Formació Professional i del baix nivell d'inversió en R+D+I. Aquestes mancances han estat destacades com a punts febles on cal una actuació urgent per millorar la competitivitat.

Es proposen mesures específiques

- L'obertura dels centres educatius públics a les **activitats complementàries**, com a mesura per lluitar contra el fracàs escolar. Aquesta actuació preveu que per al 2007 estigui implantada a 1.000 centres de Catalunya amb un cost de 18.000.000 d'euros. Orientada a l'alumnat amb més necessitats. S'establirà una política de preus màxims i de beques. Es fomentaran acords entre les administracions locals, els centres educatius i les entitats per garantir-ne la qualitat.
- Mesures de suport específic per garantir **l'acollida i la integració d'alumnes immigrants**. Al pressupost del 2005 compten amb una dotació total de 20.000.000 d'euros.
- Programes de suport a l'alumnat amb greus mancances educatives, especialment a l'ESO. Per qui no hagi obtingut el títol corresponent, es dissenyaran **programes de transició i d'inserció en el món laboral**. Per a aquesta mesura es preveu una inversió de 19.000.000 d'euros al llarg de la legislatura.

- A la FP, s'establirà una política de **gratuitat de llibres de text** i un programa de beques per facilitar la mobilitat des del lloc de residència al lloc de formació amb una partida de 1.000.000 d'euros aquest 2005.
- Creació de 12 **centres integrats de FP** on es coordini la formació reglada, l'ocupacional i la contínua, proporcionant una oferta formativa integrada. Aquests centres implantaran sistemes de transició escola-treball i es regularan per un consorci integrat per les conselleries d'Ensenyament, Treball i Indústria, els agents socials i els ajuntaments.
- Es fomentarà la **presència de l'anglès** impartint una de les matèries de l'ESO en aquesta llengua a partir del curs 2006/2007 de forma generalitzada. També s'impulsarà **l'ús de les TIC's** dedicant 21.070.274 euros a renovació d'equipaments i connexions a internet i a formació del professorat.
- S'adoptaran mesures encaminades a potenciar l'Espai Europeu d'Educació Superior. En aquest sentit s'elaborarà un **Pla Pilot per a les universitats catalanes** dotat de 1.768.000 euros.
- Es promourà la **internacionalització de la universitat** fomentant la mobilitat d'estudiants, també promocionant titulacions conjuntes amb altres universitats estrangeres i promovent l'atracció de professorat català d'alta qualificació que actualment exerceixen les seves tasques a l'estranger. El pressupost total de la mesura és de 3.915.000 euros.
- Pla d'**orientació per a l'accés a la Universitat** que promourà, en col·laboració amb el departament d'Educació, l'adequada transició dels cicles formatius de grau superior a la Universitat, així com la possible col·laboració entre els centres de formació professional i els universitaris.

Hem signat un acord realment estratègic, d'una gran importància en diversos camps de l'economia catalana, i que incideix de ple en el sector educatiu. I això ho hem pogut fer perquè formem part d'un sindicat amb voluntat i amb capacitat d'actuació en tots els àmbits del món laboral.

Diuen que l'adversitat ens fa forts i la complaença ens afebleix. Si aquesta màxima és certa, em temo que caminem cap a una societat feta de febles i pusil·lànimes. Com sinó hem d'interpretar aquests signes col·lectius de veneració de l'oci? Com, aquest amansiment de voluntats davant d'una pantalla?

No haurem perdut el nord i estarem oblidant que en tot col·lectiu humà hi ha límits i normes, hi ha allò que és bo per aquest col·lectiu i allò que és dolent? I no ens estarem oblidant que d'això cal fer-ne un aprenentatge ni que sigui per poder-ho transgredir?

És clar que quan dic aprenentatge no vull dir només tenir-ne el coneixement, fer-ne una explicació... vull dir saber respectar els límits, vull dir forçar el compliment de la norma encara que això ens suposi la dificultat de superar una adversitat.

Fixeu-vos que fem justament el contrari: ens omplim de límits per a cada cosa i n'escrivim un grapat de normes que després no som capaços de complir mai, ni de fer-les complir. No, no... millor ben

poques obligacions, però cada una portada fins al final.

Em venen al cap dues imatges que em serveixen d'exemple: la primera és la d'una mare d'un nen de quatre anys amb qui tenia una entrevista com a mestre i li demanava que mirés de controlar a casa seva tota una sèrie de trapellereries a les quals estava habituat: quan em va contestar "no..., si jo ja li dic sempre, però no em fa cas", em vaig fondre perquè vaig pensar que si als quatre anys no era capaç d'obligar-lo, als catorze el seu fill seria un perill públic.

L'altre era la d'un mestre d'una escola propera un dia que vam sortir junts d'excursió, la seva classe i la meva; mentre els seus pupils omplien el carrer de pel·lofes de pipa i de plàstics de berenar, ell va girar ostensiblement al cap en direcció a Arbeca per no haver-los de dir res. Què farà, vaig pensar jo, quan tingui un conflicte a classe... girarà el cap mentre se'l cruspeixen viu?

Crec que no hem de tenir cap por de dir les coses pel seu nom:

qualsevol grup social té una moral, uns valors bons i uns de dolents, i aquest grup ha de procurar ensenyar quin és cada un encara que en alguns moments aquest acte tingui un caire de domesticació.

D'això jo en diria justament moralitat.

I és que l'educació sempre té un punt de domesticació perquè, en el fons, la societat és una cotilla que ens posem en néixer i, o bé ens l'estrenyem, o en vivim al marge.

Penso que potser picant els dits al nostre fill a l'edat de gatejar quan els posa en un endoll, li estarem salvant la vida. Potser suportant-li l'esbrancada que segueix a un "no" davant la botiga de llaminadures, l'estarem salvant d'una obesitat compulsiva. Potser obligant a callar i seure bé el perdonavides espavilat el primer dia de classe, estarem salvant tot el curs... Potser marcant els límits i les normes que pertocuen en cada situació, estarem ensenyant a ser lliures.

I és que qui no coneix els límits no pot conèixer el sentit de la llibertat.

JORNADA

Dissabte
7 de maig 2005
a 2/4 de 10

CCCB

Centre de Cultura
Contemporània de
Barcelona

ACORD SOCIAL PER L'EDUCACIÓ

Les propostes de CCOO pel pacte per l'educació

CCOO de Catalunya, organitza aquesta jornada de reflexió i debat, per aportar a la societat catalana iniciatives i propostes que transformin en profunditat el nostre sistema educatiu en la perspectiva de donar respostes als grans reptes educatius actuals.

Volem aprofitar l'oportunitat que ens ofereix la proposta del departament d'educació cap un pacte educatiu per aportar les nostres reflexions i propostes.

Anima't a participar-hi!

28 D'ABRIL

Jornada per la salut en el treball

Prevenir és possible

Exigim un pla de prevenció
eficient per a Catalunya

10 hores:

Assemblea

Lloc: Cinema Aribau. Barcelona

12.30 hores:

Concentració

Lloc: Plaça Universitat



www.conc.es