

SALUT LABORAL



No deixis la **SALUT** en la feina

Exigeix els serveis de **PREVENCIÓ**

Des de la Federació d'Ensenyament de CCOO hem estat sempre defensant la millora de les condicions de treball del conjunt de treballadors i treballadores de l'Ensenyament.

Amb la Llei de prevenció de riscos laborals tenim un instrument d'intervenció sindical en tots els aspectes que afecten l'organització del treball, la seguretat, la higiene, així com l'ergonomia i la psicociologia.

Aquests paràmetres, tots ells, són fonamentals, però el que afecta riscos psicosocials segueix apareixent com una assignatura pendent en totes les avaluacions de riscos laborals que desenvolupa el Departament d'Ensenyament o qualsevol dels serveis de prevenció en els centres privats.

En aquest «Informa» fem un seguit de propostes i elements que han de marcar els eixos per garantir que la prevenció sigui veritablement un factor de millora en les nostres condicions de treball.

Des de CCOO seguim encoratjant els delegats i delegades de prevenció, els coordinadors i coordinadores dels centres i el conjunt de persones de l'Ensenyament en la defensa de la nostra salut.

Cal recordar que els danys a la salut no van a la nòmina. No dubteu a implicar-vos i demanar el suport a la Federació d'Ensenyament per avançar en aquest objectiu comú i fer la nostra feina més saludable i segura.

Josefina Pujol
Secretaria General

Presentació

En aquest «Informa» especial dedicat a la salut laboral hem volgut informar-vos sobre alguns aspectes d'interès, però també oferir-vos l'opinió de CCOO. Després de l'Editorial (pàgina 2) que expressa la importància sindical que donem a la salut laboral, tractem del programa de vigilància de la salut (pàgina 3), que gràcies a l'acord assolit per CCOO s'està desenvolupant entre el professorat de l'ensenyament públic, seguim amb unes poc conegudes «unitats de salut laboral» (pàgina 4), que poden ser una bona eina per al seguiment de les malalties lligades a la feina, continuem amb el dret que el nostre lloc de treball sigui modificat o canviat per motius de salut (pàgina 5) i amb el procediment a seguir en cas d'accident laboral (pàgina 6).

A la pàgina 7 fem un resum d'un estudi relacionat amb els factors de risc entre el professorat de secundària. A la pàgina 8 us informem de la composició dels comitès de seguretat i salut i dels membres de CCOO en aquests, i a la pàgina 9 seguim amb el procediment d'actuació de la Inspecció de Treball.

Les pàgines 10, 11 i 12 fan referència a les possibilitats de formació en temes de prevenció i salut laboral.

A la pàgina 13 informem i donem el nostre parer sobre el mal tractament d'aquest problema als centres privats.

Des de la pàgina 14 fins a la 20 desenvolupem el concepte d'avaluació de riscos d'acord amb la normativa i el procediment que defensa CCOO per avaluar els, cada dia més estesos, riscos psicosocials als centres de treball, acabant amb la nostra crítica al Departament pel model insuficient i inoperant que ha decidit utilitzar.

Esperem que el conjunt del butlletí sigui del vostre interès.

Coordinació: Joan Porcel **Edició i maquetació: Ana Molina** **Direcció: Pepe Pineda**
Han col·laborat en aquest Informa: Joan Porcel, Esperança Pallás, Josep M. Gordillo, Àngel Amatller, Enriqueta Melendez, Núria García (HIGIA)

Vigilància de la SALUT

Tal com recull l'Acord de 21 de novembre de 2001 signat per CCOO, durant l'any 2002, s'han iniciat les revisions mèdiques dels col·lectius dependents del Departament d'Ensenyament (docents, personal laboral i personal d'administració i serveis).

Aquest procediment de revisions mèdiques té per objectiu relacionar les condicions de treball amb les possibles alteracions de la salut que pateixen els diferents col·lectius amb els riscos que pot generar la feina, per localitzar-los i fer-los desaparèixer, o minimitzar-los.

En la primera fase, aquestes revisions es van oferir en els següents territoris:

- **Lleida:** Alt Urgell, Pallars Jussà, les Garrigues, la Noguera.
- **Girona:** Alt Empordà.
- **Tarragona:** Baix Camp.
- **Barcelona:** Osona.



En aquest primer procés, s'han ofert 4.571 revisions mèdiques i hi han participat voluntàriament 3.693 persones, és a dir, el 80,8 %.

Aquest procediment es desenvolupa a través d'un acord amb l'ICS i es realitza en les àrees bàsiques de salut de referència en cadascun dels territoris. Els centres reben la convocatòria per comunicar-ho al professorat i lliurar el llistat d'aquelles persones que, voluntàriament, es volen fer aquest examen de salut.

Per al proper període del 2003 al 2004, seguint els criteris de l'Acord de novembre, l'oferta serà per a 21.462 treballadors i treballadores del Departament, amb l'objectiu d'assolir tota la plantilla al final del 2005.

Aquestes són les delegacions territorials pendents de realitzar les revisions:

- **Barcelona Ciutat:** Sarrià- Sant Gervasi, Nou Barris, Ciutat Vella.
- **Barcelona Comarques:** Bages, Berguedà, Maresme.
- **Vallès:** Vallès Occidental.
- **Baix Llobregat:** Anoia.
- **Girona:** La Selva.
- **Lleida:** Segrià.
- **Tarragona:** Alt Camp i Priorat.
- **Terres de l'Ebre:** Baix Ebre, Ribera d'Ebre, Terra Alta i Montsià.

Cal recordar que, a hores d'ara, no han estat reconegudes les malalties professionals que afecten els treballadors/es de l'ensenyament. Es fa del tot necessari que aquests exàmens de salut, juntament amb les dades de les baixes per malaltia, ens permetin avançar en la localització d'aquelles malalties relacionades amb el treball —malalties musculoesquelètiques, de l'aparell fonador i d'ordre psicològic i psíquic— per poder impulsar les polítiques preventives adients.

Per CCOO aquests exàmens de salut són un pas important, tant pel que fa a aconseguir una antiga reivindicació del professorat —ja que els altres col·lectius ho havien assolit amb anterioritat—, com pel fet de començar a disposar de les dades de salut necessàries que, conjuntament amb les avaluacions de riscos de cadascun dels llocs de treball, ens permetran, de ben segur, avançar en la millora de les condicions de treball de tots els col·lectius i en una planificació adient de la prevenció de riscos laborals.

En les situacions de malaltia que es puguin considerar derivades, o relacionades, amb la feina, i per tal de diferenciar-les de les malalties comunes, cal demanar a l'especialista un informe en què se sol·licita la intervenció de la Unitat de Salut Laboral. Aquestes unitats actuen tant per al personal adscrit al règim general de la Seguretat Social com per a aquell que pertany a la MUFACE.

Les unitats de Salut Laboral són serveis de l'Administració sanitària de la Generalitat de Catalunya especialitzades en els temes de la salut en relació amb el treball.

Quines són les seves funcions:

1. Identificar els principals problemes de salut relacionats amb la feina.
2. Assessorar, donar suport i formar els professionals sanitaris de la xarxa sanitària d'utilització pública, especialment els equips d'atenció primària.

3. Portar el control i l'anàlisi de les dades sobre accidents de treball i malalties relacionades amb el treball, per contribuir a la identificació i la prevenció dels riscos laborals, i difondre'n els resultats.
4. Donar suport a la gestió dels casos per a la correcta resolució en el dispositiu assistencial corresponent.
5. Impulsar actuacions per prevenir els problemes de salut relacionats amb el treball en col·laboració amb el Departament de Treball.
6. Col·laborar en el desenvolupament d'activitats preventives i de promoció de la salut a les empreses.
7. Desenvolupar treballs d'investigació sobre salut laboral.

Les USL estan facultades per informar i donar suport sobre problemes de salut individuals i col·lectius que se sospita, o que es confirma, que poden estar relacionats amb la feina.

Aquests serveis també poden donar suport a actuacions sanitàries i de promoció de la salut que es facin als centres de treball.

Actualment, hi ha en funcionament cinc USL distribuïdes pel territori de Catalunya:

NOM	ÀMBIT TERRITORIAL	ADREÇA	TELÈFON
USL Costa de Ponent	Regió Sanitària Costa de Ponent	CAP Ramona Via Av. Verge de Montserrat,24 El Prat de Llobregat	93.479.29.34
USL Sabadell	Regió Sanitària Centre	Ajuntament de Sabadell Plaça del gas, 2	93.726.47.00
USL Tarragona	Sector Sanitari del Tarragonès	ABS Torreforta C/ Gomera, s/n 43006 Tarragona	977.54.15.60
USL Tarragona (Tortosa)	Sector Sanitari de Tortosa	CAP Sant Pere Camí de Riudoms, 53 43202 Reus	93.238.45.65
USL Barcelona	Sector Sanitari de Barcelona ciutat	IM de Salut Pública Plaça Lesseps, 1 08023 Barcelona	93.464.8464
USL Badalona	Sector Barcelonès Nord i Maresme	Badalona Gestió Assistencial Gaietà Soler,6-8 08911 Badalona	93.464.84.64
USL Girona	Sector Sanitari del Gironès	ICS C/Sta. Clara, 33 17001 Girona	972.20.00.12
USL Lleida	Sector Sanitari Lleidatà	Alcaide Rovira Roure,44 25198 Lleida	973.72.72.22

Considerem necessari fer difusió dels serveis de les USL, ja que són els serveis especialitzats que poden atendre i assessorar en els temes de salut en relació amb la feina.

Adaptació o canvi de lloc de treball per motius de salut

El RD 2112/98 que regula el concurs general de trasllats, en la seva Disposició addicional primera, preveu la possibilitat que, per motius de salut, el professorat pugui sol·licitar l'adaptació o el canvi de lloc de treball de manera temporal i per cursos sencers, en situació de comissió de serveis, a un lloc de treball que li permeti la recuperació o la millora del seu estat de salut.

En l'Acord de 21 de novembre de 2001, des de CCOO vam situar la necessitat que aquest procediment es desenvolupés d'una manera prou clara per part del Departament, amb l'objectiu de donar-lo a conèixer al conjunt del professorat que necessiti sol·licitar aquesta situació administrativa i, alhora, evitar-li el seguit d'angoixes que produeix el fet de no saber quin lloc de treball haurà d'ocupar el curs següent.

Aquest procediment també es pot iniciar d'ofici per part del Departament, tot garantint el tràmit d'audiència a la persona afectada.

En aquests moments sabem que un nombre important de companys i companyes ha sol·licitat acollir-se a la DAP (Disposició Addicional Primera), però el Departament segueix sense donar a conèixer d'una manera transparent i eficaç quin serà el procediment que regula aquesta tramitació.

CCOO va plantejar en la Mesa Sectorial la necessitat que el conjunt del professorat funcionari que s'hi pugui acollir conegui aquests temes i que hi hagi la necessària presència sindical, per vetllar per l'eficàcia del procés. Tanmateix, el Departament segueix volent que l'inici d'aquesta tramitació, en el supòsit de no concessió de l'esmentada Comissió de Serveis, pugui donar lloc a la



posada en marxa del procediment d'incapacitat permanent. Això per a CCOO és del tot inacceptable en qualsevol dels casos.

A grans trets, el camí previst és que, un cop presentada la sol·licitud de la persona interessada o bé l'acord d'inici per part del Departament, s'hauran d'emetre dos informes: un, del metge titular de salut Pública de la Delegació, i l'altre, de la Inspecció, adreçats a la Direcció General de Recursos humans. Després, la Comissió de Valoració Mèdica (de la qual desconeguem la composició i els criteris d'actuació) emetrà un informe. Posteriorment es donarà l'esmentat tràmit d'audiència i la Proposta de resolució de la D. G. de Recursos Humans.

Com dèiem abans, en cap moment es permet la intervenció dels delegats o delegades de Prevenció o la valoració de la situació per part del Comitè de Seguretat i Salut.

A CCOO seguim, doncs, considerant que, a més de la temporalitat, la manca d'informació i de transparència al llarg del procés genera un nombre important d'incerteses que difícilment poden resoldre la problemàtica de salut que presenten les persones que sol·liciten acollir-s'hi. També considerem que es fa del tot necessari el desenvolupament d'altres mesures que permetin l'adaptació del lloc de treball de manera definitiva a les característiques de la persona, a través del desenvolupament de l'article 25 de la Llei de prevenció de riscos laborals.



Què s'ha de fer en cas d'accident laboral o de servei

El protocol d'actuació en cas d'accident laboral o de servei està recollit en l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, del 20 de juny, pel qual s'aprova la Llei general de la Seguretat Social.

S'entén per accident de treball tota lesió corporal que el treballador o treballadora pateix amb ocasió, o per conseqüència, de la feina que executi en una, o per una, empresa.

Tindran la consideració d'accidents de treball:

- Els que pateixi el treballador/a a l'anada o a la tornada del lloc de treball.
- Els que pateixi el treballador/a amb ocasió, o com a conseqüència, del desenvolupament de càrrecs electes de caire sindical.
- Els que esdevinguin en ocasió, o per conseqüència, de les tasques que, encara que siguin altres diferents de les de la seva categoria professional, executi el treballador/a en compliment de les ordres de l'empresari.
- Els esdevinguts en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan uns i altres tinguin connexió amb la feina.
- Les malalties que contregui el treballador/a amb motiu de la realització de la seva feina, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva l'execució d'aquesta.
- Les malalties o defectes patits amb anterioritat pel treballador/a, que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.

Es pressuposarà, tret que es demostrï 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.

Passos a seguir pel personal adscrit al Règim general de la Seguretat Social

1. Demanar el volant d'assistència al centre/delegació territorial sempre que es pugui. Si és molt urgent, el volant es pot lliurar més tard.
2. Anar al centre assistencial de la Mútua o centre concertat més proper, sempre que sigui possible. (En tots els centres i delegacions territorials disposen de la relació de centres assistencials.) Lliurar el volant d'assistència.
3. Si no fos possible, per tractar-se d'una situació molt urgent, cal anar al centre assistencial més proper per a les primeres cures i després continuar amb la Mútua.

4. Comunicar-ho a la Secció de Personal de la DT o al Servei de Personal, en cas de treballadors i treballadores de serveis centrals.
5. Fer arribar la baixa laboral com més aviat millor. Els serveis mèdics de la Mútua estan facultats per lliurar els comunicats d'alta i baixa corresponents (no cal anar al metge de capçalera).
6. Seguir les instruccions del servei mèdic de la Mútua o centre concertat.
7. Lliurar l'alta a la Secció o Servei de Personal, segons correspongui.
8. La Secció de Personal de la Delegació Territorial ha de complimentar els comunicats d'accident mitjançant el model de la Mútua, siguin o no causa de baixa laboral.

Passos a seguir pel personal adscrit al Règim de Muface

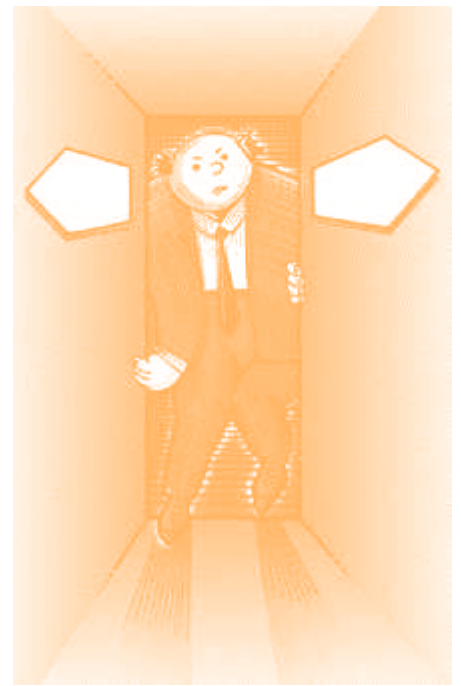
En el personal adscrit a MUFACE, l'accident laboral es denomina accident de servei.

Per tal de tenir constància, els afiliats de MUFACE que s'accidentin en el seu centre de treball, dins dels supòsits regulats com a accident de treball i per tal de consignar-los com a accident de servei, s'ha de fer el següent:

1. Que l'empresa faci un informe d'accident de servei.
2. Que l'interessat/da demani al metge que l'atengui que hi faci constar, en el paper de baixa, o en el seu defecte en un altre full, que ha estat un accident de servei.
3. Comunicar-ho a la Secció de Personal de la DT o al Servei de Personal en el cas de treballadors i treballadores de serveis centrals, tant si hi ha baixa com si no.
4. Arxiu dels informes de l'empresa i del metge en l'expedient del funcionari a les delegacions territorials. Cal recordar que les despeses de tractament, medicació o altres que es derivin de l'accident s'han de demanar a través de l'imprès corresponent a la MUFACE, que es farà càrrec del pagament, incloent-hi el 30 % del cost dels fàrmacs. Davant els dubtes o els passos a seguir en qualsevol dels casos, fóra bo de consultar amb el/la delegat/da de Prevenció de riscos laborals del centre de treball, així com també els i les delegats/des de Salut laboral de CCOO d'Ensenyament.

Salut laboral; professorat de secundària; factors de risc; mètodes qualitatius

Conclusions de l'estudi del Professor Isidre Rabadà i Molina de l'IES "Severo Ochoa" d'Esplugues de Llobregat. Realitzat amb una llicència d'estudis retribuïda del Departament d'Ensenyament del curs 2001-02



Objectiu:

L'objectiu d'aquesta investigació ha estat la identificació i prioritització dels factors de risc laboral, que afecten la salut i el benestar del professorat d'educació secundària de centres públics de la Generalitat de Catalunya.

Població i Mètodes:

S'ha emprat el mètode qualitatiu Delphi, organitzant grups en funció del territori, el gènere i el grup professional (ESO/Batxillerat – FP). Aquest mètode permet obtenir les opinions escrites de persones considerades expertes, les quals es manifesten en tres rondes successives (la primera d'identificació i les següents de votació); aconseguint finalment el consens dels participants en prioritzar el problema plantejat. La participació dels experts ha estat de caràcter voluntari. L'anonimat entre ells ha evitat el condicionament de les seves respostes.

Han estat seleccionats 4.753 professors i professores, que treballen en centres educatius d'arreu de Catalunya. El professorat d'ESO/Batxillerat ha estat triat, aleatòriament, en igual nombre en les diferents Delegacions Territorials, mentre que tots els professors i professores d'FP han estat convidats a participar-hi, donat el nombre menor d'aquest col·lectiu. El total de participants fins al final del procés ha estat de 376 persones (8%), organitzats en 17 grups Delphi atenent el territori, el gènere i el grup professional.

Resultats:

Els factors identificats, amb diferent prioritització, posen de manifest que les principals causes que afecten la salut i el benestar del professorat de secundària són de caràcter psicosocial i ergonòmic.

Els cinc factors més votats, entre els deu més importants, són per ordre de prioritat:

- Desmotivació i poc interès de l'alumnat'
- Complexitat de l'atenció d'alumnes amb dèficits i/o ritmes d'aprenentatge molt diferent'

- Demanda i delegació de problemes i conflictes que correspon resoldre a les famílies i no al centre docent'
- Manca de disciplina d'una part de l'alumnat'
- Esforç vocal degut a la sobreutilització de la veu'.

El primer factor reuneix la valoració més alta i homogènia, tant del grup professional, com de gènere i territori; mentre que en els factors segon i quart s'observa que el grup Dones d'FP fa una valoració molt inferior a la resta de grups. El tercer factor, malgrat ser valorat per tots els grups, rep dels Homes i Dones d'FP una menor consideració. Per últim, el cinquè factor obté la puntuació més alta dels grups professionals d'Homes i Dones d'FP. Exceptuant el primer factor, la resposta en el territori és heterogènia i no respon a cap 'patró'.

Conclusions:

Atès el caràcter psicosocial dels principals riscos identificats, cal dissenyar mesures preventives orientades a modificar no solament les actituds individuals, sinó també l'organització i funcionament dels centres docents, per tal d'implementar models cooperatius que trenquin la fragmentació organitzativa i curricular, tot reduint l'aïllament i acabant amb la falsa autonomia del professorat. Cal l'obertura dels centres a la resta d'agents socials que intervenen en l'educació dels joves en un determinat context (famílies, associacions, empreses, Administracions,...). El centre educatiu, tot sol, no pot donar resposta a les demandes que avui se li plantegen, ni resoldre els problemes que se'n deriven i afecten al professorat.

Per tot això, es proposa un model d'actuació col·lectiva, basat en l'assessorament i la reflexió, organitzat a nivell de centre, en el qual participi activament el professorat, els alumnes i les seves famílies. La metodologia a desenvolupar és senzilla en la seva aplicació, està prou documentada i és coneguda tant en l'àmbit de l'avaluació i prevenció de riscos, com en el de la millora contínua.

Composició dels Comitès de Seguretat i Salut, i de la Comissió Paritària

Després de cada procés electoral per a juntes de personal o comitès de personal laboral, procedeix el nomenament de delegats i delegades de prevenció per a cadascun dels àmbits i territoris.

Al Departament d'Ensenyament, un cop finalitzats aquests processos, s'ha escollit els companys i companyes que constituïran els diferents Comitès de Seguretat i Salut (CSS) per a Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona, així com els corresponents a la Comissió Paritària de Riscos Laborals de l'àmbit de tot Catalunya.

Pel que fa a la FE de CCOO, la representació del personal funcionari docent i del personal laboral és la següent:

CSS BCN:	Funcionaris docents:	Joan Porcel Àngel Ametller Ismael Lecina Rosa Borràs
	Personal laboral:	Esperança Pallàs Patro Buitrón
CSS GI:	Funcionaris docents:	Marc Vidal Jordi Casas
	Personal laboral:	Júlia Colomer Alfons Carretero
CSS LLE:	Funcionaris docents:	Josep Borràs Carles Montagut
	Personal laboral:	Oscar Salvadó Pilar Torra
CSSTA:	Funcionaris docents:	Joan Canela
	Personal laboral:	María José Mata



Pel que fa a la Comissió Paritària, composta per 13 membres corresponents al Departament i altres 13 per la part social, corresponen a la FE CCOO:

Funcionaris docents:	Joan Porcel
Personal laboral:	Esperança Pallàs

Des de la Comissió Paritària s'estableixen els plans d'actuació en matèria de vigilància de la salut, avaluacions de riscos, plans d'emergència, formació i altres temes que corresponguin en l'àmbit territorial de Catalunya. Així mateix, des dels comitès, es fa el seguiment d'aquests temes en el territori corresponent. També correspon als comitès el seguiment dels casos que arriben per part de treballadors i treballadores, bé sigui de manera individual o col·lectiva.

És per això que us recomanem que, si teniu alguna petició a fer de temes de salut laboral, la feu arribar tant al cap de personal de la vostra D.T. com al Comitè de SS corresponent, que com sabeu estan situats:

- . **Província de Barcelona:** D.T. de Barcelona-II Comarques
- . **Província de Girona:** D.T. de Girona
- . **Província de Lleida:** D.T. de Lleida
- . **Província de Tarragona:** D.T. de Tarragona

Alhora, que ens en feu arribar còpia als delegats i delegades de CCOO, per tal que puguem fer un seguiment acurat i prendre les mesures adequades a cada situació.

Com actua la Inspecció de Treball?

PROCEDIMENT DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL EN L'ADMINISTRACIÓ GENERAL. EL DECRET 707 /2002

Fins fa pocs mesos, la situació a les administracions públiques respecte del compliment de les normatives regulades des de la Llei de prevenció de riscos laborals ha estat de total impunitat respecte als mecanismes de control, de manera que les actuacions que es puguin fer des de la Inspecció de Treball en matèria de prevenció no finalitzen mai ni amb sancions econòmiques, ni amb el compliment real d'aplicació de les mesures preventives plantejades per la Inspecció de Treball.

La llei ha restat pendent fins al desenvolupament d'aquest nou decret 707/2002 que regula les actuacions de la Inspecció de Treball en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i en les comunitats autònomes.

Els aspectes que cal ressenyar sobre aquest decret són:

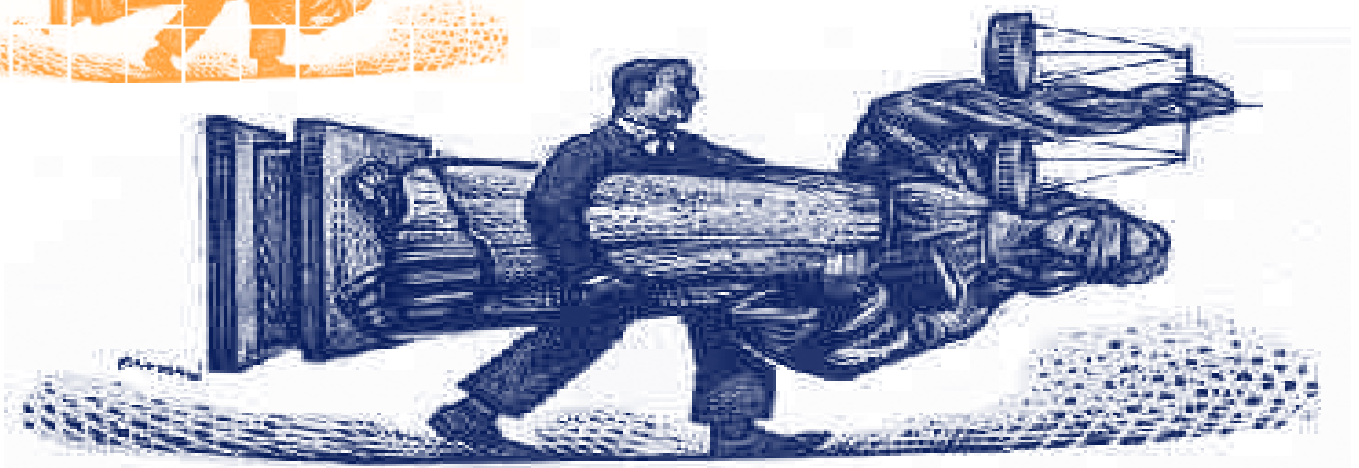
- No s'admet la denúncia directa dels treballadors. Ho pot fer la Inspecció de Treball per iniciativa pròpia o bé la persona afectada a través dels delegats de prevenció, que han de fer un informe i presentar-lo al Comitè de Seguretat i Salut, de la demarcació corresponent, ubicat a les delegacions territorials de Barcelona-Comarques, Girona, Lleida i Tarragona.
- El seguiment del cas ha d'estar en mans del cap d'Inspecció Provincial.
- En primer lloc cal remarcar que la Inspecció no podrà requerir a l'Administració la correcció de les deficiències denunciades directament. Haurà de fer una proposta de requeriment sobre la qual el

Departament podrà fer les corresponents al·legacions.

- Finalment, un cop conegudes les al·legacions, la Inspecció podrà adreçar a l'Administració un requeriment per corregir les deficiències. Però si aquest requeriment no és complert per l'Administració, caldrà obrir un llarg procés administratiu que pot finalitzar, fins i tot, a la taula del Consell de Ministres, que serà qui resoldrà, en última instància, si el ministeri o departament afectat incompleix voluntàriament el requeriment fet des de la Inspecció de Treball.

La valoració que fem des de CCOO d'aquest decret és que no serà una eina eficaç perquè les normes siguin aplicades per la mateixa Administració. La desconfiança i la poca credibilitat continuen sent els elements més destacables del Decret, que proposa un procediment llarg, carregós i mancat de responsabilitats en el compliment de les normatives.

Per aquests motius, el Gabinet Jurídic de CCOO va plantejar el recurs pertinent davant del tribunal competent, amb la perspectiva de desenvolupar una norma àgil, eficaç i que veritablement afavoreixi el desenvolupament de la Llei de prevenció de riscos laborals per la millora de les condicions de treball i la defensa de la salut dels treballadors i treballadores de les administracions públiques.



Formar-se per defensar la salut als centres públics

Curs per a Coordinadors/res de Seguretat i Salut al centres educatius

“PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN ELS CENTRES EDUCATIUS” de 30 hores

La Federació d'Ensenyament oferta aquest curs, subvencionat per l'Acord per a la Formació Contínua a les Administracions Públiques (AFCAP), amb el reconeixement i l'homologació del Departament d'Ensenyament, destinat al professorat i personal laboral dels centres públics de Catalunya. L'oferta es fa de manera descentralitzada i territorial.

Tenint en compte que la formació per a la prevenció de riscos laborals a la totalitat dels treballadors/res de les empreses és una de les responsabilitats empresarials establerta en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, que reconeix també els drets dels treballadors a la informació, formació i participació en matèria de prevenció i protecció de la seva salut a la feina. Per fer efectiva aquesta participació és necessària una formació bàsica per aquells treballadors que sigui designats per assumir responsabilitats en matèria de prevenció. És voluntat del nostre sindicat contribuir a aquesta formació del nostre col·lectiu.

Objectius:

- · Conèixer les bases generals de la relació entre la salut i el treball.
- · Conèixer les bases legals i conceptuals de la prevenció al lloc de treball.
- · Conèixer el paper i funcions dels actors implicats en la prevenció
- · Identificar els principals factors de risc en la seva feina habitual.
- · Proposar mesures preventives adients.
- · Fomentar la cultura preventiva mitjançant la participació, tant dels treballadors/res com dels/les alumnes.

Metodologia:

La metodologia es basa en exposicions teòriques, treballs de grup i intercanvi d'experiències entre els participants.

Continguts:

1. Salut i Treball
2. Marc Legislatiu. Agents implicats. Avaluació de riscos. Pla de Prevenció. Informació i Formació dels treballadors
3. Factors de risc relacionats amb la Seguretat. Mesures de prevenció. Pla d'emergència
4. Organització de la Prevenció: El cas concret del Departament d'Ensenyament
5. Vigilància de la salut. Criteris bàsics en primers auxilis per aplicar en el centre
6. Factors de risc relacionats amb l'Ergonomia. Hàbits posturals.
7. Marc conceptual dels factors de risc psicosocials.
8. Programes de prevenció d'estrès a l'ensenyament
9. Factors de risc relacionats amb l'ambient de treball. Mesures de prevenció.
10. Participació dels treballadors. La salut laboral en el desenvolupament curricular.

enseformacio@conc.es

Carta als delegats de prevenció

Companys, companyes,

Quan comencem la nostra tasca com a delegats, sempre tenim por de no saber-ne prou, de no ser capaços de negociar, de no estar a l'alçada d'allò que ens demanen els companys. Aquesta sensació s'agreuja si, a més, som delegats de prevenció. Llavors, no sols hem de parlar amb l'empresa, també ho hem de fer amb els tècnics de prevenció, els auditors, etc. Hem d'entendre de llums, calor, mal d'esquena, estrès...

Aquesta situació no ha d'amoïnar-nos perquè té solució: no hem d'oblidar la perspectiva sindical des de la qual hem de valorar i incidir en els conflictes. La formació és el primer pas per començar a treballar en temes de salut laboral, però no hem de caure en la trampa de creure que ens hem de preparar per ser tècnics de prevenció. Hem de tenir coneixements tècnics però, sobretot, hem de conèixer els mecanismes legals de què disposem per exercir la nostra acció sindical.

Has de saber que la formació específica a què tens dret en temes de prevenció és al marge del crèdit horari que tens com a delegat sindical. Compta com a treball efectiu.

Amb la intenció de dotar-nos dels coneixements necessaris, el sindicat d'ensenyament us convida a omplir la butlleta de demanda de formació per poder organitzar una qüestió tan important com aquesta.

Penseu que el nostre col·lectiu té molta necessitat de treballar en el camp de la prevenció. Ni que no en siguem conscients, hi ha moltes mancances que afecten greument la nostra vida. I hem de lluitar per fer-la molt millor. Qui ho farà, si nosaltres no ens hi posem?

A més, recordeu sempre que CCOO és al costat de tots vosaltres per fer-vos l'acompanyament que us calgui.

Les nostres accions com a delegats de prevenció han de tenir com a objectiu protegir el bé més valuós de l'ésser humà: la seva salut i la seva vida.

Cordialment,

BUTLLETA DE SOL·LICITUD DE FORMACIÓ EN TEMES DE SALUT LABORAL

Omple amb una X la casella d'allò que t'interessa

CURS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS-CONCEPTES BÀSICS	<input type="checkbox"/>	CURS DE RISCOS i LESIONS MUSCULOESQUELÈTIQUES	<input type="checkbox"/>
CURS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS-NIVELL BÀSIC	<input type="checkbox"/>	CURS DE RISCOS ERGONÒMICS I PSICOSOCIALS	<input type="checkbox"/>
CURS DE MÚTUES	<input type="checkbox"/>	CURS DE PRIMERS AUXILIS	<input type="checkbox"/>

Suggeriments:.....

Dades personals

Nom i cognoms		DNI	
Adreça		Localitat	CP
Telèfons de contacte		Correu electrònic	
Afiliat/afiliada a CCOO		Delegat de prevenció	
Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>		Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Horari preferent: matí <input type="checkbox"/> tarda <input type="checkbox"/> migdia <input type="checkbox"/>			
Periodicitat	A l'estiu <input type="checkbox"/>	Un dia a la setmana <input type="checkbox"/>	Un dia al mes <input type="checkbox"/>

Dades de l'empresa

Nom de l'empresa	Activitat
Adreça	Localitat i codi postal
Any de les últimes eleccions sindicals	Comarca
Telèfon	Fax
Correu electrònic	Conveni d'aplicació

.....TRAMET EL FULL D'INSCRIPCIÓ AL SINDICAT D'ENSENYAMENT DEL TEU TERRITORI.....

La nostra salut és a les seves mans



Ja fa vuit anys des que aparegué la Llei de prevenció de riscos laborals. D'acord amb l'article 30 d'aquesta Llei, l'empresari té l'obligació de designar un o diversos treballadors per ocupar-se de l'activitat preventiva, constituir un servei de prevenció propi o concertar aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa. Posteriorment, el Reial decret 39/97 aprovava el Reglament del servei de prevenció que regula les diferents modalitats que pot adoptar l'organització de recursos per a les activitats preventives.

Són molt poques les empreses que tenen personal propi amb una formació específica que es dediqui a la prevenció. Així doncs, recorren a la contractació d'un servei de prevenció aliè (SPA) perquè dugui a terme tota l'activitat preventiva.

Aquests empresaris sovint entenen, erròniament:

- ✓ Que la gestió de la prevenció consisteix exclusivament a contractar un SPA que dugui a terme les activitats i elabori els informes legalment exigibles. Amb aquest enfocament, òbviament la prevenció no s'integra en l'organització general de l'empresa.
- ✓ Que l'obligació fonamental que la nova legislació els imposa és la de tenir a disposició de l'autoritat competent una documentació determinada, l'elaboració de la qual, per tant, és el motiu essencial pel qual es contracta l'SPA.



D'altra banda, aquests mateixos empresaris, com no disposen de personal amb formació en prevenció, no tenen la capacitat tècnica necessària per determinar el contingut del contracte amb l'SPA i per jutjar la qualitat del servei rebut, la qual cosa els porta, sovint, a triar l'SPA que proporciona el servei més barat.

En definitiva, gran part de l'activitat preventiva de les empreses la duen a terme els SPA i una part molt important d'aquesta activitat es desenvolupa en empreses tan mancades de coneixements preventius que ni tan sols en controlen l'actuació.

Aquesta situació ha provocat que l'aplicació de la Llei 31/95, de prevenció de riscos laborals, hagi estat ineficaç i ineficient. A la pràctica, la seva aplicació s'ha traduït en l'acumulació de dossiers perquè així no hi ha sancions i, tenint en compte l'alt cost d'aquest servei, en l'anul·lació del contracte amb l'SPA quan l'empresa considera que la feina està enllestida.

Des de la nostra organització sindical ja fa temps que anem denunciant el mercat lucratiu en què s'ha transformat la prevenció i la manca de professionalitat dels SPA, la majoria dels quals estan en mans de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. És una vergonya que es negociï amb la salut dels treballadors i treballadores com si es tractés d'un producte de neteja.

CCOO també sabem que no sols s'avança mitjançant la denúncia. És necessari entrar en la negociació i mullar-se. Fruit d'aquestes creences i atès que l'article 11 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix que correspon a la Generalitat l'execució de la legislació de l'Estat en matèria de treball, es va entrar en contacte amb el Departament de Treball, Indústria Comerç i Turisme per tal d'impulsar la regulació d'aquestes mancances.

Després de molt temps i molt esforç per part dels companys i companyes del Gabinet de Salut Laboral «HIGIA», s'ha aconseguit la publicació en el DOGC núm. 3821, del 13 de febrer de 2003, de l'Acord de bases per a l'anàlisi de les

actuacions dels serveis de prevenció aliens (podeu consultar-lo a la nostra pàgina <http://www.conc.es/ensenyament>), que intenta aclarir que vol dir la contractació d'un servei integral, quines són les activitats anuals que haurien de dur a terme els SPA i, a través de tot això, com poder-los controlar.

Des de la Federació d'Ensenyament fem una crida a tots els delegats i delegades de prevenció perquè llegeixin aquest document i comencin a exigir als serveis de prevenció que facin la feina ben feta. La nostra salut està a les seves mans.

Per poder parlar d'aquest tema haurem de repassar alguns articles de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 14

«Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.»

«En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley”

Article 15 Principis de l'acció preventiva:

“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- ▶ Evitar los riesgos
- ▶ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.”

Article 16. Avaluació dels riscos:

“La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse (...) La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (...) Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de las actividades de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas (...)

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”

Avaluar riscos implica identificar i mesurar les exposicions laborals a factors de risc per a la salut. L'avaluació de riscos no és la finalitat de la prevenció, sinó la seva base: sense avaluació no pot haver-hi prevenció que funcioni. Per això és necessari tenir i utilitzar metodologies d'avaluació vàlides, és a dir, útils i fiables, per a la identificació i mesura d'exposicions a factors de risc.



Un mètode d'avaluació ha de reunir una sèrie de requisits:

- Tenir una base conceptual clara i explícita, basada en evidències científiques que relacionin els factors que inclou (i sobre els quals caldrà intervenir posteriorment per fer prevenció) amb la salut (que és el que volem i tenim l'obligació de protegir).
- Identificar factors de risc, és a dir, exposicions laborals que augmenten la probabilitat que apareguin efectes nocius entre les persones exposades.
- Ser capaç de mesurar aquestes exposicions, és a dir, produir informació quantitativa sobre els diferents nivells d'exposició que puguin haver-hi entre diferents empreses, ocupacions, centres o llocs de treball.
- Estar validat, és a dir, cal comprovar que mesura el que diu mesurar.
- Ser repetible, que les mesures que produeix es deriven del mètode i no de les característiques de la persona que l'usa o d'altres factors externs.
- Ser aplicable a l'empresa, i disposar, per tant, dels seus corresponents manuals, mètodes d'anàlisi, criteris de valoració i tots els materials pràctics necessaris (fulls informatius) i eines (base de dades i programari per al processament de la informació) per fer factible el seu ús a les empreses.

Què s'ha d'avaluar?

Tots i cadascun dels riscos que deriven del treball. Podem fer una classificació en quatre grans grups com són **seguretat, higiene, ergonomia i psicociologia**. En totes les avaluacions s'ha de preveure l'avaluació feta en les instal·lacions (seguretat) en les condicions ambientals com llum, humitat, calor... (higiene), en l'adaptació de les màquines i el lloc de treball a les persones (ergonomia) i en anàlisi de l'organització (psicociologia). També s'han de definir els llocs de treball i les tasques que es desenvolupen en cada lloc i les persones que hi estan assignades.

No tots els mètodes d'avaluació s'ajusten de la mateixa manera a cadascuna de les quatre especialitats esmentades; és necessari justificar la utilització d'un mètode per a cadascuna.

No permeteu mai que sols s'avalui la seguretat. Aquesta disciplina sols ens dirà com no tenir accidents, però és necessària l'avaluació de la resta de disciplines per poder detectar malalties professionals.

Recordeu, la nostra salut és el més important, si ens necessiteu no dubteu a trucar al nostre sindicat. Estarem encantats d'ajudar-vos.

ISTAS-20

MODEL D'AVALUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS

L'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS) és una Fundació de CCOO i ha liderat l'adaptació del QÜESTIONARI PSICOSOCIAL DE COPENHAGEN, desenvolupat per l'Institut Nacional de Salut Laboral de Dinamarca com a instrument d'avaluació de riscos psicosocials, de provada utilitat per identificar i mesurar totes aquelles condicions d'organització del treball que poden representar un risc per a la salut i el benestar de les persones treballadores. En la seva adaptació a la realitat de l'Estat espanyol, hi han participat, a més d'ISTAS, professionals de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de les universitats Pompeu Fabra i Autònoma de Barcelona, del Gabinet Higia de la CONC, de la Mútua Fraternitat i traductors professionals.

Estructura del qüestionari:

- a) Exigències psicològiques
- b) Control de la pròpia feina
- c) Suport social
- d) Compensacions

Taula 1

Dimensions psicosocials de les exigències psicològiques

DIMENSÍO PSICOSOCIAL	INDICADORS PER IDENTIFICAR LA SITUACIÓ DE RISC
Exigències quantitatives Relació entre la quantitat o el volum de treball i el temps disponible per fer-lo	Has de treballar molt ràpid? La distribució de tasques és irregular i provoca que s'acumuli el treball? Tens temps de portar al dia el teu treball? Et retardes en el lliurament del teu treball? Pots treballar tranquil·lament i portar el treball al dia? Tens temps per fer la teva feina? Has de romandre a la feina després de l'hora de sortir?
Exigències cognitives Ús del pensament per prendre decisions, tenir idees noves, memoritzar, controlar moltes coses alhora, etc.	El teu treball requereix que controlis moltes coses a la vegada? El teu treball requereix memoritzar moltes coses? El teu treball requereix que siguis capaç de proposar noves idees? El teu treball requereix que prenguis decisions de manera ràpida? El teu treball requereix que prenguis decisions difícils? Has de prendre decisions de gran importància per al teu centre de treball? La feina que fas, ¿pot tenir repercussions importants sobre els teus companys, clients, usuaris, maquinària o instal·lacions? El teu treball requereix utilitzar molts coneixements?
Exigències emocionals Capacitat per entendre la situació emocional dels altres, que poden transferir-se i provocar compassió o comprensió	¿Es produeixen, al teu treball, moments o situacions desgastadores emocionalment? El teu treball, en general, és desgastador emocionalment? T'és difícil oblidar els problemes de la feina?
Exigències d'amagar les emocions Per motius professionals	El teu treball requereix que callis la teva opinió? El teu treball requereix que amaguis les teves emocions?
Exigències sensorials Ús important dels sentits i de la coordinació oculomotora	El teu treball requereix molta concentració? El teu treball requereix mirar amb detall? El teu treball requereix que posis atenció als moviments que fas amb les mans, braços o peus? El teu treball requereix atenció constant? El teu treball requereix un alt nivell de precisió?

Font: S. MONCADA, C. LLORENS i T.S. KRISTENSEN. *Manual del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS-20*. Versió castellana del Qüestionari Psicosocial de Copenhaguen (CoPsoQ), adaptat i editat per l'Institut Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Barcelona, 2002.

Aquí es presenta una traducció de la versió castellana al català feta pels autors del llibre "Condicions de Seguretat i Salut del treball docent (Grup de Treball Salut i Treball Docent de l'Associació de mestres Rosa Sensat), la qual no està validada, per tan es recomana que no sigui utilitzada per fer l'avaluació de risc. Properament ISTAS publicarà la versió catalana validada.

Taula 2

Dimensions psicosocials del control en el treball

DIMENSIÓ PSICOSOCIAL

INDICADORS PER IDENTIFICAR LA SITUACIÓ DE RISC

Influència en el treball

Tenir marge de decisió, d'autonomia, respecte als continguts (ordre, mètodes, tasques, quantitat de treball, etc.) i a les condicions de treball (horari, ritme, salari, etc.). Una llarga sèrie de recerques ha demostrat que una baixa influència en el treball augmenta el risc de diverses malalties (cardiovasculars, psicosomàtiques, trastorns musculoesquelètics, de salut mental, etc.), estrès, baixes per malaltia, etc.

Altres persones prenen decisions sobre les teves tasques?
Tens molta influència sobre les decisions que afecten el teu treball?

Tens influència sobre el ritme a què treballes?

Pots escollir a qui tens com a company/a de treball?

Tens influència sobre la quantitat de treball que se t'assigna?

Tens influència sobre l'horari en el qual treballes (torn, dies de la setmana, hora a la qual entres i surts, etc.)?

Tens influència sobre els mètodes de treball?

Es té en compte la teva opinió quan se t'assignen les teves tasques?

Tens influència sobre les teves condicions de treball (exposició a productes tòxics, soroll, condicions ergonòmiques, etc.)?

Tens influència sobre la qualitat del treball que fas?

Es té en compte la teva opinió si et canvien d'ubicació (de centre de treball, unitat, departament, secció, etc.)?

Tens influència sobre l'ordre en què fas les tasques?

Possibilitats desenvolupament

Es considera si el treball és font d'oportunitats de desenvolupament de les habilitats de cada persona

El teu treball és variat?

El teu treball ¿requereix un alt nivell de professionalitat (habilitats coneixements específics, experiència, etc.)?

Has de fer el mateix una vegada i una altra?

El teu treball requereix que tinguis iniciativa?

El teu treball permet que aprenguis coses noves?

La realització del teu treball permet que apliquis les teves habilitats i coneixements?

El teu treball et dóna l'oportunitat de millorar les teves habilitats professionals?

Autonomia temporal

Per organitzar les activitats, fer un descans, una consulta, atendre un tema extralaboral, vacances, etc.

Pots decidir quan fas un descans?

Pots agafar les vacances més o menys quan tu vols?

Pots deixar el teu treball per xerrar amb un company o companya?

Si tens algun assumpte personal o familiar, ¿pots deixar el teu lloc de treball almenys una hora, sense haver de demanar un permís especial?

Sentit de la feina

Per tant, permet relacionar el treball amb altres valors o fites que les simplement instrumentals, com és el fet d'estar ocupat i obtenir a canvi ingressos econòmics

Tenen sentit les teves tasques?

Les tasques que fas, et semblen importants?

Et sents compromès amb la teva professió?

Integració a l'empresa

Està relacionada amb l'apartat anterior, ja que també es considera el grau de compromís, la motivació i l'opinió, però aquí fa referència a l'organització i no al contingut de treball

T'agradaria quedar-te a l'empresa en la qual estàs per a la resta de la teva vida laboral?

Parles amb entusiasme de la teva empresa a altres persones?

Sents que els problemes de la teva empresa són també teus?

Sents que la teva empresa té una gran importància per a tu?

Taula 3

Dimensions psicosocials del suport social

DIMENSIÓ PSICOSOCIAL	INDICADORS PER IDENTIFICAR LA SITUACIÓ DE RISC
<p>Previsibilitat</p> <p>Es refereix a la necessitat de disposar d'informació adequada, suficient i a temps per possibilitar l'adaptació als canvis de la feina. S'ha evidenciat que la manca de previsibilitat té una gran repercussió en la salut mental i la vitalitat</p>	<p>A la teva empresa, ¿se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?</p> <p>Reps tota la informació que necessites per fer bé el teu treball?</p>
<p>Claretat de rol</p> <p>Depèn de la definició del lloc de treball. La falta de claredat del rol es relaciona amb la possibilitat de repercutir en la salut mental, fatiga i símptomes cognitius d'estrès, a causa de la indefensió</p>	<p>Saps exactament quin marge d'autonomia tens al teu treball?</p> <p>El teu treball té objectius clars?</p> <p>Saps exactament quines tasques són de la teva responsabilitat?</p> <p>Saps exactament què s'espera de tu en el teu treball?</p>
<p>Conflicte de rol</p> <p>Es tracta d'exigències contradictòries o conflictes de caràcter professional o ètic que es presenten al treball. Quan les exigències del treball entren en conflicte amb les normes i els valors personals</p>	<p>Fas coses al teu treball que són acceptades per algunes persones i no per unes altres?</p> <p>Se t'exigeixen coses contradictòries al teu treball?</p> <p>Has de fer tasques que creus que s'haurien fer d'una altra manera?</p> <p>Has de fer tasques que et semblen innecessàries?</p>
<p>Tipus de lideratge</p> <p>El tipus de direcció repercuteix sobre el creixement personal, la motivació i el benestar dels seus col·laboradors</p>	<p>Els teus caps immediats...</p> <ul style="list-style-type: none">• s'asseguren que cadascun dels treballadors/es té bones oportunitats de desenvolupament professional?• donen una gran prioritat que els treballadors/es estiguin a gust en el lloc de treball?• planifiquen bé el treball?• assignen bé el treball?• resolen bé els conflictes?• es comuniquen bé amb els treballadors i treballadores?
<p>Reforç</p> <p>Es refereix a la retroinformació que es rep de la feina feta, és a dir, que permet saber si la feina s'ha fet bé o què cal modificar per fer-la bé, la qual cosa permet saber si un és eficaç i aprendre dels errors</p>	<p>¿Amb quina freqüència...</p> <ul style="list-style-type: none">• ...parles amb el teu superior sobre com portes a terme el teu treball?• ...parles amb els teus companys o companyes sobre com duus a terme el teu treball?
<p>Suport social</p> <p>Per rebre el tipus d'ajuda que es necessita en el moment adequat</p>	<p>¿Amb quina freqüència...</p> <ul style="list-style-type: none">• ...reps ajuda i suport de les teves companyes o companys?• ...els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els problemes que tens al treball?• ...reps ajuda i suport del teu immediat o immediata superior?• ...el teu immediat o immediata superior està disposat a escoltar els problemes que tens al treball?

Taula 3 *Dimensions psicosocials del suport social*

DIMENSIÓ PSICOSOCIAL	INDICADORS PER IDENTIFICAR LA SITUACIÓ DE RISC
Possibilitats de relació social Amb altres companys o companyes sempre que es vulgui	El teu lloc de treball es troba aïllat del dels teus companys o companyes? És possible per a tu parlar amb els teus companys o companyes mentre estàs treballant?
Sentiment de grup Sentiment positiu de pertinença a un grup de treball	Hi ha un bon ambient entre tu i els teus companys i companyes de treball? Entre companys i companyes, us ajudeu en el treball? Al teu treball, sents que formes part d'un grup?

Taula 4 *Dimensions psicosocials de les compensacions*

DIMENSIÓ PSICOSOCIAL	INDICADORS PER IDENTIFICAR LA SITUACIÓ DE RISC
Inseguretat Fa referència a la inseguretat contractual, mobilitat funcional, geogràfica, canvi de jornada i horaris de treball, salari, forma de pagament i carrera professional	¿Estàs preocupat per... <ul style="list-style-type: none">• ... si t'acomoden o no et renoven el contracte?• ... com seria de difícil trobar un altre treball en el cas que et quedessis en atur?• ... si et traslladen a un altre centre de treball, unitat, departament o secció contra la teva voluntat?• ... si et canvien de tasques contra la teva voluntat?• ... si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i sortida) contra la teva voluntat?• .. si et varien el salari (que no te l'actualitzin, que te l'abaixin, que introdueixin el salari variable, que et paguin en espècie, etc.)?• ... si no et fan fix/a?• ... si no et promocionen?
Estima Inclou el respecte, el reconeixement, el suport adequat i el tracte just	Rebo dels meus superiors el respecte que mereixo? Rebo dels meus companys/es el respecte que mereixo? Tinc el suport adequat en situacions difícils? Al meu treball, em tracten de forma injusta? Tenint en compte el meu esforç i el que he aconseguit, ¿tinc el respecte i el prestigi que mereixo al meu treball? Tenint en compte el meu esforç i el que he aconseguit, ¿les meves perspectives laborals són bones?

El conjunt dels resultats, presentats de manera comprensible mitjançant taules i gràfiques de barres per unitats d'anàlisi i dimensions, permet la identificació d'àrees de millora en matèria d'organització del treball. També comporten una base teòrica objectiva per a la identificació dels problemes (d'exposició, és a dir, risc; i de salut, és a dir, dany) per tal d'establir prioritats i per orientar l'acció preventiva.

Cal afegir que, per CCOO, aquest mètode adquireix, a més del seu aval científic, una dimensió sindical fonamental com és la de fomentar estratègies de participació i negociació en prevenció de riscos laborals.

Resposta dels delegats de prevenció de CCOO del Departament d'Ensenyament a la proposta de l'esmentat Departament de la demarcació territorial de Barcelona sobre el mètode d'avaluació de riscos psicosocials

El Departament d'Ensenyament, en la reunió extraordinària del Comitè de Seguretat i Salut de Barcelona, va presentar als delegats de prevenció la metodologia que havia escollit per realitzar l'avaluació de riscos psicosocials. Plantegem el nostre desacord amb la manera com s'ha fet aquesta selecció del mètode, sense consulta prèvia i amb una proposta presentada el dia abans que l'empresa fes ús d'aquest mètode en un centre educatiu.

Considerem, doncs, que la reunió del dia 2 d'abril de 2003 (convocada el dia 31 de març) era un mer compliment formal de l'obligació de l'empresa d'informar els delegats de prevenció, però no pas el compliment del dret dels delegats de prevenció a la consulta prèvia, ja que els delegats de prevenció de CCOO van presentar una alternativa a l'esmentat mètode, el mètode ISTAS 20, que cobria totes les necessitats fetes evidents durant la reunió:

1. Els centres de treball són de dimensions diverses, i per tant el fet d'utilitzar un mètode d'avaluació quantitatiu, que permet l'avaluació en centres de menys de 20 persones i en centres més grans gràcies a la possibilitat d'aplicar un qüestionari més o menys ampli però amb les mateixes característiques, permetria avaluar el risc psicosocial en igualtat de condicions als diversos centres.
2. La universalitat del mètode presentat permet que es puguin avaluar tot tipus de llocs de treball amb el mateix sistema, de manera que es poden obtenir dades comparables entre diferents llocs de treball, i així prioritzar les actuacions sobre la globalitat dels centres de treball, i incidir en aquells que es consideri que estan en condicions més inadequades.
3. El mètode aporta una base conceptual clara i demostrable i cadascuna de les dimensions, de les quals es vol obtenir la magnitud, estan fonamentades en evidències científiques àmpliament explicades pel mètode.
4. Hi ha versions validades en diferents idiomes, i es pot fer una adaptació del qüestionari al català sense problemes, que permet mantenir la validesa de l'instrument.
5. S'ha exposat i definit quins són els criteris i el tipus de valoracions i resultats que obtenim de l'aplicació del mètode ISTAS 20 que es va presentar a la reunió: per llocs de treball, per centres, per departaments, etc.

D'altra banda, no es va fer públic prèviament com es duria a terme l'aplicació del mètode, ni com es planificaria l'avaluació de riscos, la informació que es recolliria, la definició dels llocs de treball, el moment d'aplicació i el temps, com s'informarien els treballadors abans i després de passar els qüestionaris, com s'asseguraria la confidencialitat de les respostes, quina és la implicació de la direcció del centre de treball, etc. Tots aquests aspectes de logística i del procediment d'aplicació de l'avaluació de riscos no han estat exposats ni consultats en el marc del Comitè de Seguretat i Salut, i els delegats de prevenció de CCOO considerem que són centrals per a l'adequada aplicació del mètode d'avaluació de riscos psicosocials, tal com es va fer constar en la reunió.

Demaneu explicacions al Departament de Treball sobre quines són les raons per no haver valorat la utilització del mètode ISTAS 20, i haver incorporat de manera unilateral el mètode presentat per l'empresa, tot i que la representació dels treballadors no va estar d'acord amb la utilització d'aquest mètode, cosa que queda palesa perquè la representació dels treballadors va presentar una alternativa, a la qual no es va donar resposta, ni negativa raonada.

A més, per les raons exposades fins ara, els delegats de prevenció de CCOO considerem que les avaluacions de riscos que s'han fet fins ara presenten greus mancances en la planificació de l'avaluació de riscos psicosocials, cosa que no ens aporta confiança sobre el mètode emprat, i per això sol·licitem que, després d'una reunió per determinar tots els aspectes considerats en aquest document, es faci l'avaluació de riscos psicosocials en les condicions acordades prèviament en el Comitè de Seguretat i Salut.

Per tot això, mitjançant aquesta carta, fem constar el nostre desacord amb el sistema d'informació i amb la manca de consulta prèvia dels delegats de prevenció, i demanem que el Departament d'Ensenyament ens doni una resposta raonada sobre la proposta presentada per CCOO en la reunió del dia 2 d'abril de 2003.

Atentament,

Delegats de prevenció de CCOO