

**INFORME DEL SECTOR DE ENSEÑANZA DE LA UGT SERVICIOS PÚBLICOS DE CLM  
COMITÉ SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE EDUCACIÓN  
22 DE JUNIO DE 2022**

Don José Manuel Almeida Gordillo: *director general de recursos humanos y planificación educativa.*

Don Carlos Amieba Escribano: *jefe del servicio de relaciones sindicales.*

Doña Silvia Gómez Fernández: *jefa del servicio de prevención de riesgos laborales.*

Técnicos del servicio de prevención de riesgos laborales.

**1º. APROBACIÓN, SI PROCEDE DE LAS ACTAS DEL 3 DE MARZO DE 2022 Y DEL 10 DE MAYO DEL 2022.**

Se aprueban las actas referidas en el título.

**2º. AVANCE DEL CUMPLIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DEL CURSO 2021-2022.**

La jefa del servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación presenta el avance del cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva del curso 2021/2022. Tanto la jefa del servicio como el director general, después de escuchar a las organizaciones sindicales, comentan lo siguiente:

- Se pretende crear los puestos de técnicos de prevención en la relación de puestos de trabajo para asentarlos.
- La tendencia es a normalizar la situación COVID, por lo que los cupos extraordinarios COVID, no se puede saber si se van a mantener, o no, depende de la situación sanitaria que haya al inicio del curso que viene. Están estudiando una solución intermedia: aquellos centros que piden no tener que mantener las distancias de seguridad, se les conceda para recuperar espacios y, por otro lado, mantener los grupos que hayan estado desdoblados y que la situación lo siga requiriendo.
- Igualmente, con las enfermeras COVID, si la situación sigue como está ahora, no se contará con esos puestos para el curso que viene.
- Las oposiciones de Maestros, a pesar de la ola de calor, se han celebrado en condiciones adecuadas. Se valoró hacer las pruebas en la Universidad, pero el personal de la UCLM pone impedimentos y hoy por hoy no se puede hacer. En Cuenca se iba a hacer en la UCLM y por problemas con el personal ha resultado imposible.
- Con respecto a las adaptaciones de puesto de trabajo, se está trabajando para realizar protocolos para organizar el procedimiento.
- En la próxima edición la formación de PRL para los interinos, será de 8 horas y se certificará en el CRFP.
- La formación para los miembros de los comités de seguridad y acoso laboral, se va a hacer formación presencial la semana que viene. Se ha preferido agrupar a todos los participantes en el mismo acto, ya que al ser presencial, se ha creído más enriquecedor que estuvieran todos los participantes juntos.

**UGT Enseñanza Servicios Públicos CLM aporta las siguientes consideraciones:**

- Se trata de un documento que explica cómo va el cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva diseñada para el curso 2021/2022 y observamos que se ha cumplido casi en su totalidad lo planificado. Damos conformidad al mismo.

- Quedan aspectos por terminar como las evaluaciones de ruido.
- También hay retraso con respecto al desarrollo y transformación de la formación inicial en prevención de riesgos laborales de 6h dirigida al personal docente interino, en una formación de 8h certificable cuya implantación efectiva se realizaría en el próximo curso 2022-2023 a través del CRFP. Nos responden que esta formación se ha realizado, en 6 horas, lo que se va a hacer el curso que viene es aumentar a las 8 horas, a través del CRFP.
- Faltaría información sobre la adaptación de los puestos de trabajo.
- Nuestras preguntas realmente van con cosas a futuro, como son:
  - El mantenimiento de los cupos COVID.
  - El mantenimiento del contrato de los técnicos de prevención que se contrataron a raíz de la pandemia y su consolidación en la RPT de la Junta.
  - El nombramiento del coordinador de prevención en los centros educativos se debería de durante el primer mes del curso, no posibilitar la elección durante el primer trimestre. Nos responden que se tienen que nombrar antes del 30 de septiembre.
  - Organizar, coordinar, dar pautas a los centros para llevar a cabo la semana de la seguridad en los centros. Nos responden que se va a hacer y que va a coincidir con el mes del día mundial de la seguridad y salud que es el mes de abril.

**3º. CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, ACERCA DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A IMPLANTAR EN LAS EVALUACIONES DE RIESGO DE CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS NO UNIVERSITARIOS DE CLM. PROPUESTA DE IMPLANTACIÓN DE METODOLOGÍA FPSICO (método de evaluación de riesgos psicosociales diseñado por el INSST).**

La jefa del servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación presenta el documento que explica la metodología FPSICO. El documento se puede consultar en nuestra web <https://educacion.fespugtclm.es> Comenta lo siguiente:

- Se estaba experimentando una metodología que consideran que no era la adecuada, que no daba los resultados adecuados.
- Proponen usar la metodología del INSHT porque al haber varias metodologías a aplicar porque el INSHT es el órgano de referencia a nivel estatal.
- La evaluación de riesgos ya se está haciendo en base a lo publicado por el INSHT.
- El resto de los servicios de la JCCM ya están usando la metodología del INSHT.
- Esta metodología incluye el aspecto del acoso laboral y es muy importante que se tenga en cuenta.
- El INSHT pone a disposición una herramienta informática que facilita la evaluación. Son 44 preguntas en 89 ítems.
- Estas encuestas son voluntarias y nos piden que apoyemos para que los trabajadores las realicen. Son encuestas anónimas. Es muy importante que las rellenen el máximo número de trabajadores para que den resultados válidos.

**UGT Enseñanza Servicios Públicos CLM aporta las siguientes consideraciones:**

- Entendemos que es la Nota Técnica de Prevención (NTP) más nueva que existe en este ámbito, publicada por el INSHT. Es del año 2012, pero nos confirman que no hay ninguna más nueva.
- Pedimos que se utilice cuanto antes, ya que, para la salud de los docentes, las patologías de origen psicosocial tienen especial incidencia y repercusión.
- Los trastornos de origen psicosocial se deben afrontar desde dos perspectivas:

- Desde la organización del trabajo. Muchos de los riesgos de padecer estrés, y otros riesgos de origen psicosocial, provienen de una incorrecta organización del trabajo.
- Medidas individuales. Independientemente del tipo de medidas de carácter organizativo a tomar, es bueno conocer algunas estrategias preventivas, de carácter personal, que ayudan a prevenir los efectos nocivos de estos factores psicosociales.
- Según la LPRL, es obligación de los centros educativos, o de la Administración respecto del personal a su servicio, tomar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos.
- Como medidas preventivas desde la organización del trabajo, encontramos las siguientes en las publicaciones al respecto:
  - Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, que es lo que se pretende organizar a partir de este punto del orden del día.
  - Reducir la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
  - Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo de jornada, duración de esta, flexibilidad laboral y conciliación de la vida laboral.
  - Facilitar la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
  - Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
  - Garantizar la adquisición, por parte de los trabajadores, de la información y formación necesarias para realizar la tarea de forma eficaz y segura.
  - Definir, de forma clara y específica, cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando situaciones de ambigüedades de rol, que son la ausencia de responsabilidades laborales definidas, y conflicto de rol, que es el dictamen de normas contradictorias.
  - Adecuar las condiciones ambientales del lugar del trabajo: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
  - Actualizar los útiles y equipos de trabajo siguiendo los principios de seguridad, claridad, sencillez y utilidad real.
  - Garantizar la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales a través de los cauces legales que especifica la ley. Para ello, por ejemplo, está este Comité de Salud.
  - Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre estos factores psicosociales.
- Como medidas preventivas de carácter individual, en el trabajo, encontramos estas en las publicaciones:
  - Tratar de ver los problemas laborales que surgen como desafíos, y no como situaciones amenazadoras.
  - Aprender a medir las propias capacidades, evitando “exprimirse” hasta el agotamiento. Ser realista y ponerse objetivos que se puedan conseguir.
  - Cuando una tarea no avanza, cambiar de tarea y hacer una pausa.
  - Expresar las opiniones de manera asertiva: de forma sincera y honesta, pero sin perder las formas, admitiendo la crítica hacia nuestro trabajo sin sentirlo como una amenaza.
  - La disculpa, la comprensión y la tolerancia resultan las mejores opciones para resolver algunos conflictos.
  - Pedir ayuda ante el estrés.
- Como medidas preventivas de carácter individual, en la vida personal, encontramos estas en las publicaciones:
  - Dormir y descansar lo suficiente.
  - Seguir una dieta mediterránea.

- Realizar ejercicio físico moderado.
  - Utilizar técnicas de relajación.
  - Realizar actividades de ocio.
- Por otro lado, no podemos dejar de comentar el problema que tenemos con la violencia relacional y el acoso laboral. Desgraciadamente, son otro factor presente en nuestra profesión. Son actos o conductas de agresión o ataque de unas personas frente a otras, en nuestro caso, de jefes, compañeros o terceros (alumnado y/o familias) a los docentes.
  - La violencia que podemos sufrir es física o psíquica, cuando perjudica a nuestros derechos como nuestra dignidad, integración personal, igualdad de trato, honor o reputación.
  - En cuanto al sujeto causante, sufrimos tres tipos de agresiones: del alumnado, de las familias y/o de compañeros y/o superiores, en este último caso, normalmente, de tipo psíquico y moral.
  - No existe una normativa que regule estas situaciones, ni tampoco hay acuerdo en definir todas estas situaciones como riesgos profesionales, aunque desde la parte sindical lo tenemos claro que son riesgos profesionales.
  - Al margen del número de casos que se den, lo relevante es que se trata de conductas muy graves en lo cualitativo, al afectar negativamente a un derecho tan fundamental como es la integridad personal del profesional. Por esto hay la prioridad que debe darse a este tema, tanto en el ámbito legislativo como en las políticas de prevención.
- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, que es lo que se pretende organizar a partir este punto del orden del día, es realmente necesario y urgente, pero no deja de ser un inicio de otras cosas que tienen que llegar después de esta evaluación. Para prevenir riesgos psicosociales en los centros docentes, todos deberían elaborar y llevar a la práctica un Plan de Prevención donde se especifiquen:
  - Los riesgos psicosociales que se dan en el centro
  - La valoración de estos.
  - Los medios disponibles para hacer frente a ellos.
- Sobre este último punto, los medios disponibles para hacer frente a los riesgos psicosociales son sobre lo que tenemos que incidir.

#### **4º. RUEGOS Y PREGUNTAS.**

- Preguntamos si se van a levantar definitivamente todas las medidas preventivas contra el virus en los centros educativos en el curso que viene. El número de contagiados en los centros sigue siendo muy elevado. Pedimos que se mantengan las medidas de prevención que se ha demostrado que han evitado contagios: bajada de ratios en las aulas, distancias de seguridad, equipos de limpieza, ventilación, refuerzos COVID etc. para lo que queda de curso y para el curso que viene.
- Pedimos que se mantengan las partidas económicas para equipos de protección individual.
- Preguntamos si se ha decidido ya definitivamente eliminar la figura de los responsables COVID en los centros educativos en el curso 2022/2023.
- Pedimos que se regule de una vez el teletrabajo para los docentes en algunos aspectos en los que pudieran mejorar el funcionamiento de los centros, independientemente de la pandemia.
- Hay algunos permisos y licencias para el profesorado que deberían ser revisados, como el de cuidado de hijos y/o familiares enfermos, independientemente de la situación de la pandemia.
- Los riesgos para el personal vulnerable son mayores ahora que antes de la retirada de las mascarillas en cuanto a que puede haber contagiados en el centro sin mascarilla.
- Pedimos explicaciones del porqué no se actuó ante la ola de calor la semana pasada de manera coordinada desde la Consejería de Educación. Castilla-La Mancha registró temperaturas récord

a nivel nacional y sin embargo no se estableció un protocolo unificado para todos los centros, se dejó a cada centro la responsabilidad de intervenir, o no. Se debería de haber actuado al revés, haber establecido unas normas de contención frente a la ola de calor generales y haber dado libertad a los pocos centros situados en localidades donde las temperaturas lo permitían, por ejemplo, en las zonas de las sierras de Albacete y de Cuenca, haber mantenido la actividad normal.

- Las temperaturas en las aulas de los centros donde se han realizado las oposiciones tenían temperaturas muy elevadas. Se deben de buscar otro tipo de sedes, otro tipo de instalaciones para realizar la primera prueba de las oposiciones. Otras comunidades autónomas las realizan en campus universitarios, en pabellones deportivos, lugares que presenten mejores condiciones.

#### A NIVEL GENERAL, PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN NUESTRO SECTOR:

- No es competencia de la Consejería de Educación, pero creemos muy importante destacar que es absolutamente necesario que se elabore a nivel nacional un catálogo de enfermedades de los trabajadores de la enseñanza, tanto las profesionales como las relacionadas con el trabajo.
- Hay que realizar un diagnóstico preventivo de distintos casos de acoso para evitar que, posteriormente, deriven en comportamientos de riesgo con consecuencias cada vez más graves para todos.
- Hay que analizar las causas por las que los docentes entran en baja laboral y que, en muchas ocasiones, están quedando poco claras en los partes de baja.
- Acudir a publicaciones pedagógicas respecto a la salud y a la seguridad en el ámbito de la enseñanza. Hay que facilitar al profesorado información para que estén al día en el área de la salud y la prevención de riesgos laborales. Las Administraciones Educativas tienen que promover esta acción.
- La prevención de cualquier riesgo requiere conocer su relación con las condiciones concretas de trabajo de cada docente.
- Tener muy en cuenta aspectos como:
  - El número de horas de docencia directa con alumnado.
  - El número de alumnos/as por aula.
  - La estabilidad del profesorado en los destinos.
  - El número de años de servicio ejercidos por el docente.
  - Los conceptos por los que se puede tener reducción horaria o suplementos salariales.
  - El número de profesionales específicos como orientadores, apoyos, PTSC, educadores sociales, etc.
  - Reconocimiento de la acción tutorial.
  - Reconocimiento de la acción directiva.
  - Protección y asistencia jurídica.