

# T.E.



Catalunya

# informa

Treballadors i treballadores de l'Ensenyament

NÚM. 272 - ABRIL 2006

[www.ccooensenyament.net](http://www.ccooensenyament.net) [ensanya@conc.es](mailto:ensanya@conc.es)

prevention

the KEY

to

safety

**ELS RISCOS PSICOSOCIALS**

**ESPECIAL SALUT LABORAL**

**Inclou: ACTUALITAT SINDICAL  
RECURSOS DE SALUT LABORAL**



**Han col·laborat en aquest número:**

Xavier Agudo  
Rosa Bofill  
Joan Collell  
Patrícia Duarte  
Lluís Filella  
Ismael Lecina  
Joan Manrubia  
Mercè Mayol  
Esperança Pallàs  
Ma. José Saura  
Celina Trilla  
Marc Vidal

**Il·lustració Portada:**  
*Prevention the key to safety*  
(la prevenció: la clau de la seguretat)  
Autor: desconegut

**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
- 4-7] Tema Central: ELS RISCOS PSICOSOCIALS  
Importància i reconeixement  
A les universitats públiques  
A l'ensenyament públic  
Delegats de CCOO en els comitès de seguretat i salut  
laboral de l'ensenyament públic de Catalunya
- 8-11] Actualitat sindical:  
Pública, Municipals, Laborals, Privada, Universitat
- 12-13] Recursos de Salut Laboral  
La Incapacitat Transitòria  
Què he de fer...  
Publicacions i adreces d'interès
- 14] A CCOO seguirem treballant per la salut
- 15] A fer punyetes!
- 15] Vadedona



Les il·lustracions  
d'aquesta  
publicació:  
Col·lecció de  
cartells de  
prevenció  
d'accidents laborals  
(1925-1937)



## **Els riscos psicosocials, invisibles però presents**

**S**ón molts els canvis que en els darrers mesos s'estan introduint en el món laboral fruit dels acords entre el Govern, la representació social i la patronal, com per exemple, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, per tal d'avançar en la millora, la modernització i la recerca del teixit industrial i professional del nostre país.

Tots aquests acords i pactes signats per CCOO tenen entre ells un nexe en comú i és el reconeixement de la importància que tenen la seguretat i la salut laboral, per tal d'aconseguir de forma satisfactòria els objectius marcats en els diferents documents. Sembla, però toquem fusta, que aquesta matèria comença a adquirir l'entitat que per llei li correspon.

A més, per primera vegada des de l'aparició de la Llei de prevenció de riscos laborals fa més de 10 anys, i fruit d'un d'aquests acords, el Govern aposta per aprovar un pla de prevenció de govern; un pla que ha d'inspirar l'acció de l'Administració envers la salut laboral en totes les vessants: informatives, formatives, de protecció, de vigilància, de control i de sanció, si s'escau, cosa que implica tots els departaments de la Generalitat.

Malgrat tot, és molta la feina que encara queda per fer, sobretot pel que fa als riscos que no es veuen, els riscos que es pateixen en silenci i durant molt de temps, els que no tenen un impacte visual i mediàtic immediat, i afecten, a vegades, les persones de forma irreversible. Ens referim als riscos psicosocials.

Per CCOO i ISTAS són els riscos derivats directament de l'organització del món laboral sobre els quals cal incidir amb una especial dedicació. I és així perquè, a partir de la Llei de prevenció de riscos laborals, es reconeix el dret dels treballadors i les treballadores de negociar elements directament relacionats amb aquesta organització que, fins aquell moment, estaven reservats a l'empresari.

L'any passat per aquestes dates celebràvem que, fruit de les negociacions de CCOO i ISTAS, entre d'altres, amb l'Administració, el Departament de Treball va editar el "Manual per a la identificació i l'avaluació de riscos laborals", que inclou el mètode PSQCAT-21 CoPosQ (ISTAS-21) per a l'avaluació del riscs psicosocials.

Aquest és l'únic mètode que analitza també el factor de la doble presència, és a dir, les repercussions negatives sobre la salut que, majoritàriament sobre les dones, causen el treball remunerat, el reproductiu i el domèstic quan aquests no es tenen en compte a l'hora d'organitzar la feina de treballadores i treballadors.

Enguany hem avançat un pas més en aquest terreny, i a CCOO tenim un nou motiu de celebració i satisfacció, ja que l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ha elevat a la categoria de nota tècnica de prevenció el nostre mètode amb la referència NTP-703: "El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales".

Estem segurs i segures que tot aquest panorama ens servirà per avançar en les negociacions en matèria de seguretat i salut en tots els sectors, i introduir, en els diferents convenis i pactes que ens afecten, millores encaminades a prevenir els riscos psicosocials que, malauradament, pateixen els treballadors i les treballadores en forma de malalties, pels efectes nocius directes d'una organització del treball que no té en compte els seus principals actors i actores.

**Esperança Pallàs**  
**Secretària de Salut Laboral de la FECCOO**

## **Importància i reconeixement dels riscos psicosocials**

**Mercè Mayol**

Els riscos psicosocials, ¿passen desapercebuts en els diferents plans de prevenció de riscos laborals de les empreses... no existeixen?

El seu caràcter intangible no els fa invisibles del tot, però sí difícils de mesurar, per la qual cosa val més negar-ne l'existència. Com a delegats i delegades de prevenció hem d'exigir, però, que apareguin recollits en totes les avaluacions de riscos.

Es poden establir quatre grans grups de factors psicosocials:

- Exigències psicològiques de la feina, en termes quantitatius i qualitatius
- El grau de desenvolupament d'habilitats que permet el nostre treball.
- El suport social en el centre: claredat de rol, sentiment de grup, possibilitats de relació social, etc.
- El nivell de compensacions: estabilitat en el treball, les condicions laborals, perspectives de reconeixement i promoció, etc.

Són moltes les variables que intervenen en cadascun d'aquests grups, però específicament m'agradaria dedicar un major grau d'anàlisi a les exigències psicològiques emocionals, unes de les més importants en la nostra tasca diària i potser la menys analitzada.

Aquestes exigències afecten els nostres sentiments, i són fruit del contacte diari amb altres persones, alumnat i altre personal del centre, que ens

**ELS RISCOS PSICOSOCIALS PASSEN DESAPERCEBUTS EN ELS DIFERENTS PLANS DE PREVENCIÓ DE LES EMPRESES... NO EXISTEIXEN?**

transfereixen les seves emocions i que demanen la nostra comprensió i empatia.

Dues línies que són difícils de compatibilitzar, ja que els professionals educatius hem d'utilitzar les nostres habilitats professionals, la nostra capacitat personal, i alhora deixar la nostra vida privada al marge d'aquestes transferències. Això és difícil?, doncs sí, ho és, sobretot quan les exigències són excessives, es tenen pocs recursos per fer-hi front i s'arriben a percebre com una càrrega contínua. No es poden

eliminar els alumnes més complicats, perquè ells són precisament els que més ens necessiten.

Ara bé, podem millorar les nostres habilitats individuals, per fer front a aquestes situacions, amb cursos de formació, comptant amb el suport de companys i companyes i de la direcció del centre, etc. Però el més important és que, primer, s'hagi fet una avaluació d'aquests riscos, en la qual es compti amb la nostra participació, a través de qüestionaris, de resposta individual, anònima i confidencial, com pot ser el mètode ISTAS21 CoPsoQ, que ha adoptat el Departament de Treball per introduir-lo al seu "Manual per a la identificació i l'avaluació de riscos", amb el nom de PSQ CAT 21, i que garanteix l'obtenció de dades i l'anàlisi de la informació de forma participativa, amb l'objectiu d'establir mètodes de prevenció eficaços, que s'acabaran reflectint en una millor i més saludable organització del treball.



# Riscos psicosocials a les universitats públiques

Patricia Duarte. Secretariat Interuniversitari

El món de les universitats públiques és un món complex quant a tipologia de treballadors i treballadores, tipus de contractacions i estructures d'organització.

Des dels comitès de seguretat i salut, els nostres companys i companyes ja fa molt de temps que estan parlant de la importància de fer una anàlisi de la situació, que permeti identificar i mesurar quins són els riscos psicosocials que ens estan afectant, per poder aplicar després les mesures correctores necessàries.

Les universitats, però, es mostren retinents a actuar. La causa fonamental al·legada és la por de no poder donar resposta als resultats que es puguin dependre d'aquesta anàlisi.

I a nosaltres, delegats i delegades de prevenció, aquest tipus de resposta només fa que confirmar-nos el que, per altra banda, a ningú no se li escapava: que estem treballant en un entorn que propicia una salut nociva. I és que, difícilment, podria ser d'una altra

**Estem treballant en un entorn que propicia una salut nociva**

manera, amb elements com: l'alt percentatge de temporalitat, les dificultats de promoció, les discrecionalitats en les reorganitzacions, la manca de transparència dels equips gestors en política de personal, etc.

Fruit d'aquesta por, fins ara en la majoria d'universitats només hem aconseguit que es duiguin a terme petites actuacions controlades: a la

a la Universitat Rovira i Virgili s'ha creat un protocol d'actuació per a casos d'assetjament moral i s'està creant una comissió d'avaluació de riscos psicosocials; a la Universitat de Girona i a la Universitat de

Lleida els nostres companys i companyes no han aconseguit que els escoltin.

Hi ha algunes universitats, però, on s'han fet més avenços.

A la Universitat Pompeu Fabra s'ha creat una comissió depenent del CSS, que està estudiant com es durà a terme el procés d'aplicació de l'ISTAS21.

I el cas més destacat és el de la Universitat Autònoma de Barcelona, on els nostres companys i companyes han aconseguit que aquesta universitat es comprometés veritablement a donar un pas endavant, que es va materialitzar quan el 2003 s'inicià el procés d'avaluació dels riscos psicosocials, després de signar un conveni amb el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Que es fes l'avaluació dels riscos psicosocials ha estat un dels objectius de CCOO en prevenció de riscos. No ha estat fàcil, ja que ha comportat un llarg procés de conscienciació per part dels nostres delegats i delegades de prevenció, juntament amb els responsables de la institució en matèria preventiva, així com amb altres membres institucionals. També es tenia clar que no es tractava de fer qualsevol avaluació, sinó que sabíem quin mètode volíem que es dugués a terme: ISTAS-21 CoPsoQ.

Ara, després d'iniciar-se el procés, hem de continuar treballant plenament i amb fermesa, seguint la sistemàtica que el mateix mètode ens facilita, la qual cosa ens ha de permetre identificar de forma més detallada els problemes i el seu origen, i buscar entre tots i totes, de forma participativa, les mesures que cal aplicar per tal d'eliminar-los i controlar-los.

Davant d'aquesta dispersió d'actuacions, la creació de la Mesa General d'Universitats ens obre la possibilitat per exigir un compromís comú de les gerències de les set universitats públiques catalanes, que doni resposta al dret que tenim els treballadors i treballadores de desenvolupar la nostra feina en un ambient laboral i psicològicament sa; és a dir, en una organització de treball saludable.



Universitat de Barcelona s'ha creat una comissió per intentar dissenyar un mapa de riscos; a la Universitat Politècnica de Catalunya s'ha creat un Protocol d'actuació per casos de risc psicosocial i resolució de conflictes, que ja ha començat a utilitzar-se enguany;

## Els riscos psicosocials a l'ensenyament públic

Ismael Lecina

L'any 2001, en el marc d'una escola d'estiu, es va demanar a 185 docents que anotessin tres aspectes que podrien millorar la seva salut laboral i tres que consideressin factors de risc laboral.

Les respostes atorgaven un 87,9 % a aspectes psicosocials com a factors que podien millorar la salut laboral (suport en la feina, clima de treball, satisfacció laboral, reconeixement social, etc.); en la mateixa línia, respecte a la percepció dels riscos, els de tipus psicosocial ocupaven un 56,8 % del total, seguit d'un 33,9 % pels riscos ergonòmics, d'un 7,5 % pels higiènics i només un 2,1 % pels riscos de seguretat.

Aquestes dades contrasten clarament amb el tipus i la quantitat d'avaluacions de riscos que es realitzen als nostres centres. Si examinem la memòria de l'exercici dels Serveis de Prevenció del Departament d'Educació, corresponent a l'any 2004, observem que d'un total de 431 avaluacions realitzades als nostres centres públics d'ensenyament, 381 (un 88,4 %) corresponen a avaluacions de riscos de seguretat, i 15 (un 3,5 %), a avaluacions de riscos psicosocials.

Veient aquestes dades es podria deduir que no s'està avaluant ni tractant allò que en la nostra feina implica un major risc.

No cal fer gaires investigacions per arribar a aquesta conclusió. Qualsevol persona que conegui una mica el sector reconeixerà aquest escenari com el més habitual i coincidirà amb la hipòtesi que els riscos psicosocials derivats de l'organització de la feina són, avui per avui, els més importants del nostre sector. Sense ànim d'ofendre ningú, podríem dir que en un centre educatiu el risc de patir estrès és més probable que el de caure per un desnivell (tot i conèixer com està el pati o, millor dit, els patis).

### Què s'hauria de fer per millorar aquesta situació?

- En el cas que ens ocupa, les nostres condicions de treball (pressió social, alumnat divers, ràtios elevades, etc.) constitueixen el nucli de l'origen dels riscos psicosocials; per tant, caldria abordar els riscos en el seu origen, en les seves causes, és a dir, **caldria millorar l'organització de la feina que provoca aquests riscos**. És aquí on es fa palesa l'íntima relació entre la reivindicació sindical i la millora de la salut, així com la possibilitat d'utilitzar el marc legal que ens ofereix la llei per aconseguir millores laborals.
- Un altre front ha de ser **la millora en l'aplicació de la normativa preventiva en el nostre sector**. És absolutament irresponsable demanar a l'empresa privada, en general, el compliment de la llei quan, qui ho exigeix, la mateixa Administració, la incompleix a casa seva.

- A més, és imprescindible **augmentar la sensibilització respecte als riscos psicosocials** (el que des de CCOO anomenem fer visible l'invisible). És cert que qualsevol feina implica un cert grau de conflicte, però si aquest s'enquista, si no existeixen mecanismes per poder abordar i solucionar els problemes sorgits en aquest aspecte, poden degenerar en condicions estressants per a determinades persones de les nostres escoles i instituts. Cal, per tant, **una acció formativa específica en prevenció de riscos psicosocials**, generalitzada, però, sobretot, adreçada a persones que tenen responsabilitats directives i/o organitzatives.
- **Una vegada detectats els riscos cal disposar de protocols clars d'actuació** i, sobretot, comptar amb una organització empresarial o administrativa àgil i capaç de portar a terme, amb els recursos necessaris, les mesures adequades. Els expedients, les demandes d'avaluació, les mediacions i les intervencions no es poden demorar eternament perquè al darrere d'això hi ha persones que estan patint. A més a més, una actuació ràpida pot estalviar, en casos concrets d'assetjament, violència, etc., conseqüències posteriors i més greus.
- Cal una intervenció generalitzada de les avaluacions de riscos psicosocials.

**És necessari incorporar l'avaluació dels riscos psicosocials en aquestes avaluacions inicials amb instruments eficients, com el PSQ CAT 21 elaborat pel gabinet ISTAS** i incorporat pel Departament de Treball en el seu Manual per a l'avaluació de riscos, però que encara sembla força desconegut pel nostre Departament d'Educació.

- Finalment, **cal fugir de l'atribució errònia a causes individuals o de la personalitat per a la interpretació de les malalties d'origen psicosocial**.

Aquest error ens condueix cap a solucions del tipus tractament del dany o la indemnització. Hem de fer canviar aquest punt de vista molt instaurat en la nostra administració educativa i adreçar tots els nostres esforços cap a una millora de l'organització de la feina més justa, democràtica i, sobretot, preventiva.

**Els riscos psicosocials derivats de l'organització de la feina són els més importants del nostre sector**

## Delegats i delegades de CCOO

EN ELS COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT LABORAL DE L'ENSENYAMENT PÚBLIC DE CATALUNYA

Fruit del Pacte sobre drets de participació dels empleats i empleades públics en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (DOGC 30-setembre-2005), hem aconseguit crear un Comitè de Seguretat i Salut Laboral en cada servei territorial de Catalunya per treballadors i treballadores amb funcions docents (funcionaris i laborals), i un Comitè d'àmbit de Catalunya per personal PAS (funcionaris i laborals). D'aquesta manera pensem que podem millorar el funcionament d'aquests òrgans paritaris ja que ens apropem més a la realitat de cada territori i sector.

Això afecta la província de Barcelona, que, fins ara, era un únic comitè. Aquests comitès nous, actualment en procés de constitució, encara que només tenen caràcter consultiu, tal i com s'especifica en la Llei de prevenció de riscos laborals, poden ser instruments molt eficaços en el control i el seguiment de totes les obligacions de l'Administració pel que respecta a la prevenció de riscos laborals en la nostra feina.

Us animem perquè contacteu amb nosaltres si necessiteu qualsevol informació o assessorament o si teniu algun problema relacionat amb la salut i la seguretat laboral.

COMITÈ	DELEGATS/DELEGADES	ADREÇA, TELÈFON I E-MAIL DE CONTACTE
Barcelona comarques	Rosa Borràs Medina J. Miquel Lacasta Lardies Josep Llobart Beges Dolors Villaró Rovira Joan Collell Pujol	Pl. Viladomat, 24 baixos; 08600 Berga Tel. 938 212 655 C. Pius XII, 5 i 6; 08400 Granollers Tel. 938 601 940 C. Castaños, 120; 08302 Mataró Tel. 937 415 340 C. Marquès del Duero, 17; 08800 Vilanova i la Geltrú Tel. 938152517 Pl. Penedès, s/n; 08720 Vilafranca del Penedès T.938 903 982 Pl. Lluís Companys, 3 bxs.; 08500 Vic Tel. 938 861 023 Via Laietana 16, 4t; 08003 Barcelona Tel. 93 481 28 42 <a href="mailto:enseslcom@conc.es">enseslcom@conc.es</a>
Barcelona ciutat	Lluís Filella Carballo Rosa Bofill Benet Albino Hernández Gómez Robert Escribano Martínez Esperança Pallàs Foyo	Via Laietana, 16, 4t; 08003 Barcelona Tel. 934 812 842 <a href="mailto:ensesalutlaboral@conc.es">ensesalutlaboral@conc.es</a>
Baix Llobregat	Joan Porcel Satoca Marc Sangüesa Alicart Àngel Amatller López Dolors Vallejo Calderon Conxita Mañé Armenteros	Ctra. d'Esplugues, 68; 08940 Cornellà Tel. 933 379 292 <a href="mailto:ensebllobregat@conc.es">ensebllobregat@conc.es</a>
Vallès Occidental	Ismael Lecina Lanau Montse Ros Calsina José M. Parra Campos Joaquim Fornés Salillas Lluïsa Martínez Garcia	Rambla, 75, 1r; 08202 Sabadell Tel. 937 257 944 C. Unió, 29, 1r; 08221 Terrassa Tel. 937 807 166 <a href="mailto:ensevoccidental@conc.es">ensevoccidental@conc.es</a>
Girona	Marc Vidal Pou Víctor Sánchez Santaló Júlia Colomer Ferrer	C. Miquel Blay, 1, 5è; 17001 Girona Tel 972 483 325 <a href="mailto:ensegirona@conc.es">ensegirona@conc.es</a>
Lleida	Pere Manzanares Argenso Carles Montagut Jaria Òscar Salvadó Centeno Pilar Torra Olivera	Av. Blondel, 35, 2n; 25002 Lleida Tel. 973 263 666 <a href="mailto:enselleida@conc.es">enselleida@conc.es</a>
Tarragona	Montse Margalef Margalef María José Mata Morote	C. August, 48; bxs; 43003 Tarragona Tel. 977 212 774 <a href="mailto:ensetarragona@conc.es">ensetarragona@conc.es</a>
Catalunya PAS	Patro Buitrón Rubial Loli Segovia Ariza Oscar Salvadó Centeno Alfons Carretero Garcia Merche Reche Martinez	Via Laietana, 16, 4t; 08003 Barcelona Tel. 934 812 842 <a href="mailto:enselaborals@conc.es">enselaborals@conc.es</a>

## Signat el Pacte Nacional per l'Educació

El 20 de març, 20 entitats representatives del món educatiu vam signar el Pacte nacional per l'Educació. Aquest pacte no resol ni pretén resoldre tots els problemes del sistema educatiu, però posa les bases per resoldre'n alguns que són estructurals, i enceta clarament un canvi de tendència en les polítiques educatives dels darrers vint-i-cinc anys. Per arribar a un pacte d'aquestes característiques, on hi ha interessos tan contraposats, s'ha hagut de fer un exercici clar de negociació per poder arribar al consens i situar els elements essencials que, al nostre entendre, el feien necessari per les raons següents:

- Per trencar amb la dualització de centres i la segmentació de capes de població escolar existents.
- Per donar estabilitat al sistema.
- Per assegurar la inversió necessària en educació.
- Per garantir la igualtat d'oportunitats davant del dret a l'educació.
- Per avançar cap a la Llei Catalana d'Educació.

Tot i que els objectius del pacte són clarament socials i entenem que serà la societat en general que hi sortirà guanyant, la important inversió que s'hi dedica, detallada a la memòria econòmica, (prop de 1.200 milions d'euros) i la gran quantitat de nous contractes de professionals de l'educació (més de 6.000 en tres anys), fan que el principal beneficiat en sigui el sistema públic i, especialment, els treballadors i les treballadores de l'ensenyament, que veuran incrementada enormement la feina fixa.

CCOO venia reclamat un ampli acord social per l'educació des de l'any 2001. Per això, CCOO ha estat des del primer fins al darrer moment negociant per aconseguir l'èxit del pacte, però no a qualsevol preu:

- El primer que ha calgut assegurar és que cap de les mesures que es poguessin prendre perjudiquessin les condicions laborals dels treballadors i les treballadores. Per això, s'han garantit les plantilles necessàries per les mesures que contempla el pacte, especialment per la sisena hora.
- El desplegament que el Departament pretenia fer inicialment d'aquesta mesura, que és conseqüència dels acords de govern en el pacte del Tinell, no garantia les condicions de qualitat suficients. Per això, CCOO n'ha negociat condicions, compromisos i garanties per l'aplicació.
- CCOO ha volgut que el Pacte contemplés mesures específiques per a l'ensenyament secundari obligatori. Per això hi ha finalment en el text propostes reflectides per aquesta etapa.

Finalment, com que pactar vol dir comprometre totes les parts del pacte, CCOO ha aconseguit incloure la creació d'una comissió de seguiment de les mesures contemplades en el text de l'acord, per vetllar i per garantir que es compleixen. És des d'aquesta comissió, i no des de la posició d'espectador crític, que podrem actuar com a garantia de què les mesures es porten a terme correctament.

## La salut laboral en els centres i en les aules de formació de persones adultes

Des del traspàs del Departament d'Educació, ara farà dos anys, poques coses han canviat en la situació dels centres i en les aules de formació de persones adultes. I, entre elles, el tema de la salut laboral no n'és cap excepció. Des del setembre de l'any passat, els CFA i AFA, que tenen un professorat de més de deu persones, compten amb un responsable de salut laboral. Malauradament, les escoles que tenen aquestes condicions són mínimes i, per tant, en la gran majoria de centres la responsabilitat recau sobre una persona que ha d'afegir una tasca més a la seva feina diària.

D'altra banda, la situació dels locals dels centres i de les aules és molt diversa i, en alguns casos, cal millorar-la a curt termini, i en altres, a mitjà termini. Aquestes dues circumstàncies provoquen que, en molts casos, la immediatesa del dia a dia hagi passat per davant de la planificació en el camp de la salut laboral.

Per tot això, cal que des del Departament d'Educació es reforci la formació de les persones responsables d'aquesta matèria en els centres i que es faci una avaluació, tan ràpid com sigui possible, de les condicions dels locals on estan ubicats els centres i les aules, amb l'objectiu de solucionar els casos més urgents i de fer uns plans d'inversió per al futur. En aquesta tasca, hi tindran molt a veure les administracions locals.

Finalment, no em voldria oblidar dels professionals i de les professionals que desenvolupen la seva tasca diària en els centres i en les aules de persones adultes i que han de tenir accés a la informació sobre salut laboral, que els permeti desenvolupar, encara millor, la seva tasca diària.

Des de Comissions Obreres farem tot el possible perquè aquests objectius es portin a terme i estem segurs que tindrem la col·laboració del Departament d'Educació en aquest aspecte. Tots hi tenim molt a guanyar i molt poc a perdre.



## Municipis i Llei de formació permanent

Com ja heu pogut llegir en els mitjans de comunicació, el Departament d'Educació ha iniciat el debat per a l'elaboració d'una llei de formació permanent que pretén regular tots els ensenyaments que es fan a les persones adultes. Sabem que hi ha diferents situacions de contractació depenent de cada ajuntament, i també coneixem l'existència de molt professorat municipal que treballa als centres i a les aules de formació de persones adultes, i d'escoles municipals reconegudes per la Generalitat i d'altres que no ho estan. Per tot això, hem considerat convenient crear un grup de treball per conèixer la diversitat de situacions i per poder elaborar unes propostes que permetin negociar amb els ajuntaments i l'administració educativa. Si esteu interessats a participar en aquest grup de treball us podeu posar en contacte amb nosaltres en el correu electrònic següent: [enseadults@conc.es](mailto:enseadults@conc.es).

## ACTUALITAT SINDICAL personal laboral

### Professorat de Religió, cap a la normalitat laboral

Després d'un llarg recorregut, finalment, hem aconseguit signar l'Acord que permet que al professorat de religió se li reconegui l'antiguitat i, com tots els treballadors i treballadores de la Generalitat de Catalunya amb contractació laboral temporal continuada, percebi amb normalitat els triennis.

Aquest acord preveu un nou redactat de l'annex cinquè del Conveni Únic, que possibilita el cobrament dels triennis a partir de l'1 de gener de 2006 i, al mateix temps, introdueix alguns compromisos de millora en la continuïtat de la contractació laboral, i deixa oberta la possibilitat que, una vegada entri en vigor la nova Llei orgànica d'educació, es pugui anar cap a una major normalitat de les condicions laborals d'aquest col·lectiu.

### Municipalització de les Llars d'Infants

El projecte de municipalitzar el cicle educatiu de 0 a 3 anys que impulsa l'actual Govern comportarà el traspàs als municipis de les quaranta-dues llars d'infants que té el Departament d'Educació repartides per tot el país.

La informació que d'aquesta qüestió ha fet arribar el Departament als seus treballadors ha estat molt escassa i poc clara, acompanyada, això sí, de moltes *filtracions*, que han servit per potenciar l'aparició de rumors i s'ha creat, així, un ambient de gran crispació i angoixa en tots els treballadors i treballadores del sector.

Un dels rumors més estesos ha estat que els ajuntaments estaven, en general, disposats a quedar-se les llars però no el personal que en forma part. D'aquesta manera, ha anat quedant clar que el futur que es dibuixava era que els centres serien municipalitzats però el personal restaria com a personal del Departament d'Educació i patiria un procés de resituació.

Des de CCOO instem el Departament perquè doni immediatament una informació precisa i suficient de quina és la situació real i acabi amb el clima d'incertesa que s'ha creat.

Creiem que la millor opció ha de ser que els treballadors i treballadores es mantinguin en els centres amb nòmina del Departament i que es traspassi als municipis exclusivament la gestió de la llar.

En tot cas, cal obrir un període de negociació amb el Comitè Intercentres, com a òrgan de representació de tot el personal, a fi de clarificar la situació.

D'altra banda, volem manifestar la nostra preocupació davant el fet que la municipalització de les llars pogués comportar-ne la privatització, atès que molts municipis estan prenent aquesta opció per a la creació de noves places d'educació infantil, opció que nosaltres creiem inacceptable.

### **Acordat l'augment salarial de l'any 2006 del Conveni autonòmic de l'Ensenyament Privat de Catalunya**

Després de mesos de negociació i en data 2 de març de 2006, s'han acordat els augments salarials per al personal d'ensenyaments privats de Catalunya que no cobren de pagament delegat, i queden de la manera següent:

- En el tram comprès entre gener i agost, l'augment serà del 4 % en sou base.
- En el tram comprès entre setembre i desembre, serà del 4,3 % en sou base.
- Els triennis durant tot l'any 2006 augmenten un 2 %.

Aquest increment salarial és d'aplicació als treballadors i treballadores de:

- Ensenyaments reglats sense cap nivell concertat
- Ensenyaments reglats concertats que no cobren de pagament delegat
- Ensenyaments no reglats
- Col·legis majors i menors
- Residències universitàries
- Centres socials

Aquestes taules salarials resten encara pendents de la seva signatura i posterior publicació, però les quantitats resultants respondran als percentatges esmentats.

### **Conveni de Tallers per a Discapacitats Psíquiques**

En aquest conveni, s'ha acordat i signat un increment salarial del 3,8 % en sou i triennis. No hi ha hagut canvis en el redactat del conveni i per tant queda només com un increment salarial.

La propera negociació es preveu força complicada, ja que la patronal sosté que no parlarà d'increments salarials si no entrem a fer modificacions importants en el conveni.

### **Escoles d'Educació Especial**

Continuem amb les negociacions del conveni i també amb les negociacions de l'acord d'estadis per a les escoles d'educació especial.

Quant a les negociacions del conveni, volem aconseguir millores socials i la incorporació del premi de permanència. La patronal ens enviarà una proposta salarial per a les persones no incloses a pagament delegat.

Respecte de l'acord d'estadis, queda pendent de concretar el dia per a la seva signatura. Malgrat no haver tingut la possibilitat de negociar aquest acord com a mesa d'educació especial, CCOO hem reclamat i negociat fins a l'últim dia tot el que consideràvem millor per al conjunt dels treballadors i les treballadores. Per a tot el personal docent, s'han establert unes condicions d'aplicació d'estadis semblants, tant a les acordades per a les escoles privades ordinàries com les vigents per als centres públics d'educació especial. En aquests moments, ens trobem amb un escull davant del reconeixement pel Departament d'Educació dels estadis al personal contractat abans del 98 com a tècnics de grau mitjà, atès que argumenta que jurídicament no poden fer-ho. Nosaltres continuem insistint perquè se'ls faci aquest reconeixement.

### **Augment salarial per al Conveni del Lleure Educatiu i Sociocultural**

En la comissió paritària del conveni es van decidir els increments salarials per a l'any 2006 i la revisió per a l'any 2005 segons l'IPC.

El càlcul dels increments s'ha fet partint de les taules establertes en el conveni, de manera que en les de l'any 2005 s'ha descomptat el 2 %, que ja s'havia incrementat en la negociació i, a les quantitats resultants, s'hi ha afegit el 4,3 % d'increment, que és l'IPC de Catalunya per al 2005. El diferencial entre el que hi havia marcat en el conveni i el resultant és el que s'ha d'abonar, amb efecte retroactiu, des del gener de 2005 fins a desembre de 2005.

Des de gener de 2006 s'ha de partir de les quantitats establertes en conveni per a aquest any, amb un increment d'un 2 %.

## Primer Acord de la Mesa General d'Universitats Públiques Catalanes

Després de llargs anys de reivindicació, en els quals els governs de CIU es varen negar sistemàticament a la creació de la Mesa Autònoma, el 21 de desembre de 2004, es va crear la Mesa General d'Universitats Públiques Catalanes.

Durant un any de negociació i posada en funcionament de la Mesa, on CCOO ostenta la majoria absoluta, s'assoleix, el 22 de desembre passat, el primer acord en el qual s'inclouen algunes de les nostres reivindicacions històriques.

L'actualització automàtica de l'IPC per a tots els col·lectius, ja que fins a la data s'havia de negociar cada any pel personal d'administració i serveis en les mateixes universitats i no s'havia assolit mai per al personal docent i investigador.

El personal docent i investigador funcionari és encara un cos estatal, amb el qual cap de les administracions (estatal i autonòmica) havia volgut assumir cap actualització, al contrari que altres comunitats autònomes.

En l'acord es reconeix l'existència d'aquest deute i la voluntat de donar el mateix tractament a aquest col·lectiu que a la resta del personal de la funció pública catalana, encara que no estigui assimilat.

Una altra de les reivindicacions històriques era la millora del complement autonòmic del personal docent i investigador funcionari. Si tenim en compte que els professors espanyols són els pitjor remunerats d'Europa, per darrere de Turquia, i els catalans els pitjors d'Espanya, era necessari incidir sobre aquest tema. Amb l'acord s'aconsegueix tenir un complement autonòmic amb un dels nivells més elevats de l'Estat.

A més a més, s'assoleix que aquest complement s'apliqui també al personal docent i investigador laboral, que, a més de ser una altra reivindicació històrica de CCOO, implica una fita en l'àmbit estatal en el camí de l'equiparació dels dos col·lectius de personal docent i investigador.

Amb aquest complement autonòmic canvia l'estructura salarial del personal docent i investigador, en la qual la part variable es fa cada cop major. S'afegeix aquest a la part variable dels complements estatals de productivitat existents i, a mesura que es va adquirint antiguitat, la part variable lligada a avaluacions de la productivitat es fa cada cop major. Aquestes avaluacions les fan comissions externes, adoptant uns indicadors de qualitat coneguts.

Per això, cada cop més, el salari va lligat als indicadors de qualitat, que estableixen agències i comissions d'avaluació que, de moment, no han estat negociades amb els sindicats. En aquests moments es pot dir que els criteris són ja bastant transparents, però segueix havent-hi diferències importants entre àrees i/o camps de coneixement.

Si afegim que, per la promoció, també cal una habilitació o acreditació externa d'aquestes agències, estem en un moment en què s'haurien de clarificar i unificar criteris, ja que aquesta proliferació d'agències i comissions avaluadores estatals i autonòmiques, que ens avaluen contínuament amb diferents criteris, fa que el personal estigui estressat i fart de presentar papers contínuament per sotmetre's a avaluació.

Vegem com queden tots aquests punts en la reforma de la LOU, que tot fa pensar que entrarà a l'abril a tràmit parlamentari, sense negociació prèvia amb els sindicats.

### CONTINGUT DE L'ACORD

- Equiparació amb la funció pública catalana a partir de l'any 2005 pel que fa a l'increment salarial (IPC) per a tot el personal (PDI-F, PDI-L, PAS-F, PAS-L).
- Recuperació de la pèrdua de poder adquisitiu del PDI-F del període 2000-2005, que és un 4,5 % consolidable (0,5 % amb efectes 1-1-2005, 2 % amb efectes 1-1-2006 i 2 % amb efectes 1-1-2007).
- Incorporació de tot el personal de les universitats públiques catalanes en el nou Fons de Pensions de la Generalitat (0,5 % anual a partir de 2004).
- Equiparació del PAS-F al PAS-L pel que respecta a l'acord assolit en la Mesa de Conveni per al 2004 (0,8 % consolidable i 0,2 % no consolidable) i un 0,5 % per al 2005.
- Millores en el complement autonòmic per a tot el PDI: a partir de l'1-1-2006, l'import del complement autonòmic docent i d'investigació passa d'un 50 % a un 75 % dels actuals sexennis i quinquennis estatals, i, a partir de l'1-1-2008, passen al 100 %.

## LA INCAPACITAT TRANSITÒRIA

### DIFERENTS TRACTAMENTS PER A UN MATEIX CONCEPTE

#### Conveni col·lectiu de treball del sector de l'ensenyament privat de la comunitat autònoma de Catalunya

46.1.- Els treballadors en situació d'incapacitat temporal, i durant els 3 primers mesos, rebran el complement necessari fins a completar el 100 % de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa. En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins al 100 % un mes més per cada trienni d'antiguitat.

46.2.- En els nivells concertats, percebran el 100 % de la seva retribució durant un mínim de set mesos.

#### Conveni de residències i centres de dia

27.- En els casos d'incapacitat temporal per accident laboral o per malaltia professional, les empreses garantirán als seus treballadors/es el complement necessari perquè, amb les actuals prestacions de la Seguretat Social, s'arribi a percebre la totalitat del salari pactat en el present conveni.

#### Conveni col·lectiu de treball del sector de les escoles d'educació especial

14.3.- Quan la incapacitat temporal (IT) sigui produïda per accident de treball estrictu sensu o in itinere, o bé per malaltia professional reconeguda com a tal per l'ICS o la mútua patronal d'accidents de treball a la qual cotitzi l'empresa, el complement fins al 100 % de la retribució salarial total es perllongarà fins al reconeixement de la situació d'invalidesa provisional.

#### Conveni col·lectiu de treball del sector del lleure educatiu i sociocultural

61.- En els casos d'IT per accident laboral, per malaltia professional o malaltia comuna amb intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització, l'empresa ha d'abonar al treballador el complement necessari sobre la prestació d'IT fins a arribar al 100 % de la seva retribució salarial total durant un màxim de 18 mesos.

### Què he de fer...

**...Si es determina que la baixa mèdica és de caràcter comú quan hauria de ser de caràcter professional**

SITUACIÓ	Problema que es produeix a causa d'una malaltia originada per l'activitat professional i que no es troba recollida en el quadre de malalties professionals. La mútua deriva el treballador/a a la Seguretat Social i es tramita la contingència com a comuna, en lloc de contingència professional.
QUÈ DIU LA LLEI	La Llei general de la Seguretat Social i la normativa que la desenvolupa diuen que existeix la possibilitat que aquesta malaltia es tramiti com a accident laboral quan sigui provocada per l'activitat professional o les condicions del lloc de treball.
QUÈ HEM DE FER	Quan el metge de la mútua ens doni l'alta i no hi estiguem d'acord, la podem impugnar mitjançant reclamació prèvia davant de l'INSS, i, en cas de resposta negativa o inexistent, mitjançant la via judicial. Quan hi ha problemes en la determinació de la contingència, l'òrgan administratiu encarregat de dictaminar, a petició de la part interessada, es l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques), d'altra banda les Unitats de Salut Laboral també tenen un paper important en la determinació de contingències que realitza l'INSS.
OBSERVACIONS	S'ha de tenir present que, des de l'octubre del 2005, les mútues ja no tenen potestat per determinar la contingència professional, només poden expedir la baixa mèdica per aquesta contingència, i en cas de controvèrsia entre mútua i treballador/a decidirà l'INSS. És important la determinació de la contingència, ja que presenten característiques diferents i fonamentals de caràcter econòmic, preventiu i de vigilància i control.

## PUBLICACIONS



### **Condicions de Seguretat i Salut del treball docent.**

Grup de treball "Salut i treball docent" de l'Associació de mestres de Rosa Sensat.  
Editat per l'associació de mestres Rosa Sensat, Abacus Cooperativa i Atlantis  
Asseguradora. Barcelona. 2005 (2ª edició).



### **El acoso moral en el trabajo.**

Marie-France  
Hirigoyen.  
Ed. Paidós

### **Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals.**

Editat pel Departament de treball i indústria de la Generalitat de Catalunya.



## ADRECES INTERNET

### **CCOO**

[www.ccooensenyament.net/salutlaboral05/index.htm](http://www.ccooensenyament.net/salutlaboral05/index.htm)

Informacions i novetats sobre salut laboral al sector de l'ensenyament a Catalunya. Legislació. Coordinadors/res de riscos laborals. Cursos i seminaris. Materials i eines. Enllaços.

<http://www.ccoo.cat/slaboral/brujula.htm#>

Fulls Informatius:

- . Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals de la Generalitat de Catalunya
- . Exercici del dret a la informació en matèria de seguretat i salut en el treball mitjançant còpia
- . La denúncia a Inspecció de treball en matèria de Seguretat i Salut en el Treball

<http://www.ccoo.cat/slaboral/calaixos.htm>

Calaix de sastre: Unitats de Salut Laboral i altres

### **ALTRES**

[http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions\\_laborals/seguretatisalut](http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/seguretatisalut)

Organismes: Centres de seguretat i Condicions de Salut en el Treball

Normativa, Formació, altres...



la teva web  
l'educació dia a dia

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

# A CCOO seguirem treballant per la Salut

**Esperança Pallàs**

Han estat moltes les demandes que, des de l'aparició de la Llei de prevenció de riscos laborals, els delegats i delegades de prevenció de CCOO hem plantejat en les diferents meses de negociació, comitès i àmbits on es tractaven i es negociaven temes referents a la seguretat i la salut laborals.

Pel que fa al sector públic, temes com les condicions de seguretat de la maquinària dels tallers de cicles formatius, la retirada dels productes químics caducats dels laboratoris, l'avaluació ergonòmica i psicosocial de forma generalitzada, però especialment de determinats col·lectius, com per exemple els d'educació especial, neteja i educació infantil de 1r i 2n cicle, entre d'altres, han estat temes que han format part de les nostres reivindicacions.

Actualment, i per primera vegada, formen part de la planificació d'actuacions que el Departament ens ha presentat en el marc de la Comissió Paritària de Riscos Laborals del Departament d'Educació.

Respecte al sector privat, l'any passat per aquestes dates escrivíem que demanàriem a l'Administració l'establiment de mesures per fer efectiva la coordinació empresarial per a tots els temes relacionats amb la seguretat i la salut laborals.

Enguany podem dir que sembla que en aquest sentit les coses comencen a perfilar-se, ja que, entre d'altres mesures, el Departament d'Educació està elaborant el procediment que ha de permetre aquesta coordinació respecte a les empreses que, d'una forma o d'una altra, presten serveis per aquest departament. Aquesta és una mesura que ens pot ajudar a introduir millores substancials en convenis d'empresa o sectors vinculats amb el Departament d'Educació.

Per últim, però no menys important, des de la Federació d'Ensenyament hem tingut molta cura que, en el marc del Pacte Nacional per l'Educació i, concretament, en el capítol dedicat al professorat i altres professionals de l'educació, s'establissin marcs generals d'actuació pel que fa al servei públic educatiu, respecte a temes tan primordials com ara la formació i la salut laborals. En aquest sentit, i per primera vegada, hem aconseguit posar sota el mateix paraigua tots els col·lectius de treballadors i treballadores vinculats a l'ensenyament, tant del sector públic com del concertat, i obrir, així, una veritable porta a l'homologació de determinades condicions laborals, com són totes les relacionades amb la prevenció de riscos laborals.

## TRAMESES DE CORREU ELECTRÒNIC

**Si no rebeu habitualment cap correu electrònic de la Federació d'Ensenyament de CCOO, pot ser per tres motius:**

- **No tenim la vostra adreça de correu electrònic (que sol passar).**
- **La tenim, però està equivocada (que també pot passar).**
- **Teniu la vostra bústia tan plena que no accepta més missatges (que també passa).**

**Si voleu rebre les trameses informatives que enviem a tota l'afiliació amb puntualitat, (calentetes, calentetes...) necessitem la vostra adreça de correu electrònic.**

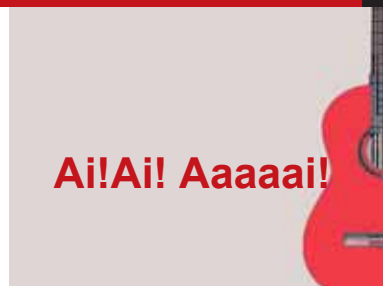
**Feu-nos-la arribar enviant-nos un correu a [ensenya@conc.es](mailto:ensenya@conc.es)**

**Podreu gaudir de tota la informació d'actualitat des del mateix moment que nosaltres la tinguem.**



# A fer punyetes!

Marc Vidal i Pou



Cada vegada m'agrada menys un calendari que corre pels centres on hi ha un mestre agenollat, de braços en creu i carregat de llibres, amb cara de patidor impenitent. I no és que no sigui descriptiu d'una determinada realitat, és que tenir al davant dels ulls aquest concepte de realitat durant dotze mesos s'assembla a un exercici d'iniciació al masoquisme. I això té un perill afegit: que pot acabar inhibint les ganes de lluitar per superar els problemes.

La cultura del lament és necessària per cohesionar el grup davant de determinades adversitats, no ho nego. I quan aquestes són diverses i sovintegen és absolutament lícit lamentar-se'n; a més, segurament cal fer-ho per assegurar una bona higiene mental. Ara bé..., i després? Què més hem de fer després de la queixa?

Si no volem que la queixa permanent acabi sent el justificatiu moral de l'acceptació dels fets com a inevitables, cal passar de la cultura del lament a la cultura proactiva: on és la clau per resoldre aquest problema concret? Quina actitud possible ens permetrà avançar? Com hem de lluitar per aconseguir solucions? En el fons és veure el got mig ple, després d'haver denunciat que està mig buit, i dedicar-te tant com puguis a omplir-lo més, encara que t'esquitxis els pantalons. Si no, sempre estarà mig buit.

És clar que tothom té dret a veure el got com li plagui i això és només una opinió.

Ara bé, des del punt de vista sindical, crec que no podem recórrer permanentment al lament i a la queixa com a eix vertebrador de la nostra activitat. Això seria una manera de mantenir-nos al marge dels problemes i deixar-los sense resoldre.

Si tot anés tan malament i tot fos un desastre gairebé nuclear, seria tan difícil fer-hi res que només podríem aixecar-nos un bon dia, manifestar-nos cridant el nostre no amb molt de soroll, i ja podríem anar-nos-en a casa tranquils... Fins aquí molt bé, però el problema real seguiria damunt la taula esperant que algú volgués mullar-se per resoldre'l.

Aquí és on veig la diferència entre fer un sindicalisme útil, que pretén resoldre els problemes i avançar encara que signifiqui fer renúncies i adquirir compromisos, o fer un sindicalisme de "quejío", acompanyat d'un parell de "palmeros" i una guitarreta, que sona molt bé i ens fa ballar "peteneras", però que a l'hora de la veritat ens deixa al lloc on érem.

Rosa Bofill



Quan es parla de salut laboral des del punt de vista de les dones s'ha de fer tenint en compte, en primer lloc, la realitat de la doble presència.

Sobre les dones hi recau l'exigència de resposta a dues demandes: la de l'espai del treball domèstic i la del treball assalariat. Aquest fet representa un risc per a la salut, originat per l'augment de la càrrega de feina i per la dificultat de respondre a ambdues demandes, ja que es produeixen de manera simultània. El treball domèstic el planifiquen i el realitzen fonamentalment les dones, com a conseqüència d'un acord social no escrit, que les responsabilitza a tenir cura de les persones, dependents o no, i de les tasques de la llar.

La demanda i la dedicació per cuidar les persones estan augmentant i, en aquests moments, ja tenen un pes més gran les que fan referència a l'atenció a la gent gran, ja que l'esperança de vida de les persones augmenta i, amb ella, la necessitat de tenir-ne cura.

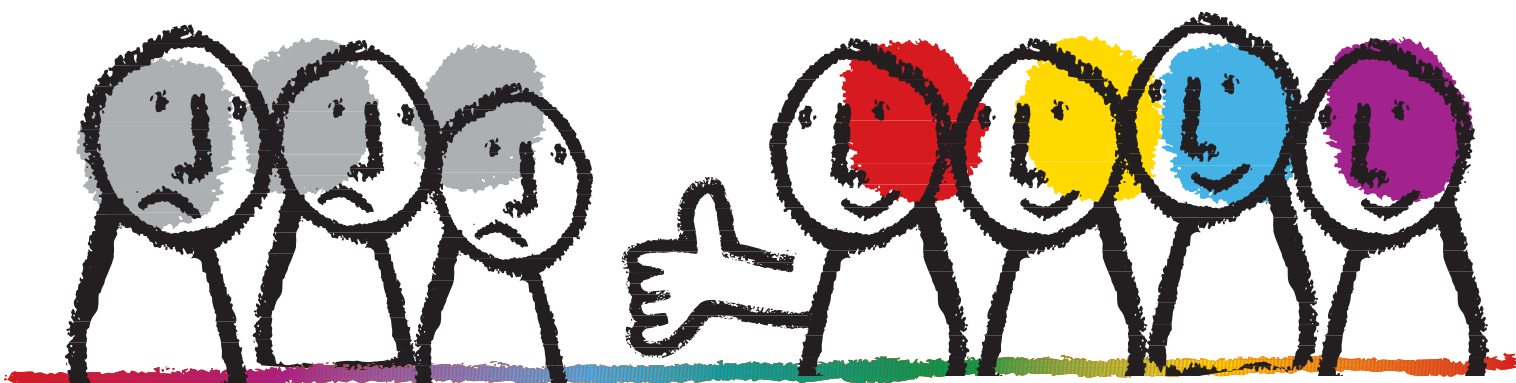
**Davant aquesta situació cal:**

- Fer visibles les feines de cura.
- Fer veure que la cura de les persones dependents no és una problemàtica individual, sinó col·lectiva.
- Fer unes polítiques públiques potents per a l'atenció i la cura de les persones dependents.
- Avançar en les polítiques de conciliació.
- Elaborar un nou pacte entre homes i dones: repartir les tasques, compartir la vida.

# afilia't!

pots fer-ho a:

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



## TU HI GUANYES

The logo for CCOO, featuring a stylized red hand with fingers spread above the letters 'CCOO' in a bold, red, sans-serif font.

el sindicalisme útil