

**ACTA DE LA SESIÓN DEL COMITÉ SECTORIAL EXTRAORDINARIO DE
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE EDUCACIÓN CELEBRADO CON
FECHA 22 DE JUNIO DE 2022**

**ASISTENTES
(Administración)**

D. José M. Almeida Gordillo

Director General de Recursos Humanos y Planificación Educativa

D^a. Silvia Gómez Fernández

Jefa de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

D^a. Raquel Fraile

Técnico de prevención de la DG de Recursos Humanos y Planificación Educativa

D. Diego Melchor

Técnico de prevención de la DG de Recursos Humanos y Planificación Educativa

D. Carlos Amieba Escribano

Jefe de Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa

**ASISTENTES
(Organizaciones Sindicales)**

D. Jonathan Huerta (ANPE)

D. Rafael Meda (CSIF)

D^a. Carmen A. Iniesta Alfaro (CCOO)

D. Jose Luis Ruipérez Abellán (STE-CLM)

D^a. Susana Del Reino (STE-CLM)

D. Manuel Amigo (FeSP UGT-CLM)

D. Juan José Bazán (FEUSO)

En Toledo, a veintidós de junio de dos mil veintidós, siendo las 10:30 h. se reúnen mediante el sistema de videoconferencia y presencial las personas citadas al margen, convocadas en tiempo y forma, con el siguiente **Orden del Día:**

1º. Aprobación, si procede, de las actas del 3 de marzo de 2022 y del 10 de mayo de 2022.

2º. Avance del cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva del curso 2021-2022.

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).

4º. Ruegos y preguntas.

1º. Aprobación, si procede, de las actas del 3 de marzo de 2022 y del 10 de mayo de 2022.

Se aprueba por unanimidad.

2º. Avance del cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva del curso 2021-2022.

La **jefa de Servicio** explica que este documento vuelve a traerse a la mesa informando de cómo avanza la planificación, ya fue tratada a principio de curso y ahora se va informando de cómo se está cumpliendo estas previsiones.

USO

Agradecen que este documento vuelva a tratarse en el comité sectorial. Piensan que tanto el nombramiento del coordinador de PRL como su formación se podría adelantar al último trimestre del curso precedente, para que el 1 de septiembre ya estuviera plenamente activo.

Con los datos aportados a fecha de junio se ve una alta temporalidad del sector docentes, con once mil doscientos cuarenta y cuatro docentes temporales frente a los treinta mil setecientos setenta y siete que forman el total.

Respecto a los efectivos del Servicio de Prevención en Educación, esperan que esos ~~de~~ diez técnicos adicionales creados en 2020 con motivo de la pandemia y que se mantendrán hasta diciembre de 2023, se consoliden y amplíen según las necesidades reales del servicio.

Preguntan qué pasará el próximo curso con la figura de responsable COVID de los centros educativos.

Por otro lado, con respecto a las actas remitidas de los simulacros de evacuación, que supuestamente se realizan en el primer trimestre, según aparece en el documento, solicitan los datos de toda la enumeración de ítems mencionados en este apartado.

Valoran positivamente que se haya consolidado el puesto de la Jefatura de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Educación en la JCCM.

Dado que según el documento se han evaluado las necesidades sobre la dotación progresiva de técnicos de prevención para dotar de estructura al servicio de prevención de riesgos laborales, les gustaría conocer cuál ha sido el resultado de esa evaluación y qué es lo que se ha solicitado al respecto.



STE

En su intervención hacen referencia al calor en las aulas, en el fin de curso y oposiciones. Exigen que se ponga solución, de una vez por todas, y se plantee un plan global de temperaturas, para paliar los problemas que estamos teniendo en los centros, tanto en invierno como en verano. Las temperaturas que están sufriendo estos días, tanto docentes, como opositores es algo "inhumano", incumpliendo el R.D. 486/1997, de 14 de abril, donde se establece una temperatura entre 17-27°C. Los exámenes de las Oposiciones se deberían haber llevado a cabo en la Universidad.



Preguntan sobre la continuidad de cupos Covid. No nos podemos permitir que la administración quite seiscientos treinta y tres cupos Covid, suponiendo el despido de unos mil interinos, lo que volvería a ser de nuevo un gravísimo error, con un único criterio economicista, perjudicando, tanto a la labor docente como a la calidad de la educación del alumnado de la Escuela Pública. Solicitan que recapite y no elimine estos cupos, que tan bien habían venido como refuerzo de los centros, o al menos que disminuya las ratios de las aulas

Valoran positivamente la continuidad de los diez técnicos de PRL en las diferentes Delegaciones Provinciales de Educación, que se incorporaron por motivo del Covid-19. Instan a la administración que los mantenga de manera continuada en el tiempo e incluso los aumente en número, más allá de diciembre de 2023.

Con respecto a los simulacros de emergencia: se deberían hacer antes, durante primer mes del curso, septiembre-octubre, dada la importancia que tienen a nivel preventivo.

La formación en materia de prevención destinada al personal docente se debería hacer en los dos primeros meses del curso para hacer una prevención efectiva.

Solicitan información Proyecto piloto ACÉRCATE: implantación del software de gestión de la actividad preventiva en aquellos centros educativos que cuenten con nuevas evaluaciones de riesgo.

CCOO

En su intervención proponen que el nombramiento de la figura del coordinador/a de prevención debería ser en el primer mes del curso y no en el primer trimestre.

Cuando se habla de la dimensión del personal docente y de los efectivos del Servicio de Prevención en Educación, vemos que la ratio sigue siendo altísimo. Piden que el compromiso de la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa que es ir solicitando la consolidación en estas plazas en la RPT del personal funcionario de Castilla-La Mancha, sea una realidad.

En la planificación de la actividad preventiva específica para el curso 2021-2022, del punto 3., solicitan que se cree también en las provincias, tal y como se ha hecho en la Consejería, las distintas jefaturas de servicio.

Tal y como se dice en el Acuerdo estratégico de prevención de riesgos laborales 2022-2026, se aprueba la implantación de la Semana de la Seguridad y Salud en centros educativos públicos no universitarios, con la finalidad de impulsar una adecuada "cultura de la prevención", a través de actividades que permitan a nuestra comunidad educativa interioriza hábitos saludables y conocimientos preventivos. Preguntan si se ha empezado.

En el punto 10, seguimiento de las comunicaciones remitidas a la Autoridad Municipal para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos en los centros educativos de su titularidad. Preguntan a qué obligaciones se refiere. Plantean que hay que ser exigentes con los ayuntamientos para que cumplan, ya que se dice que hay una baja participación municipal en este aspecto.

De Vigilancia de la Salud preguntan cuándo se abre la citación en Almansa y Hellín. Y cuándo va a estar implantado el procedimiento específico de Gestión de la Vigilancia de la Salud del personal docente y el procedimiento específico para la Adaptación de los puestos de trabajo del personal especialmente sensible que trabaja en centros educativos y para la protección de la maternidad y de la lactancia natural.

Piden información sobre la primera formación del 01/07/2022 dirigida al personal no docente que auxilia en la docencia.

De la formación dirigida a integrantes titulares de los Comités de acoso laboral y sexual o por razón de sexo, piden que también se forme a las personas suplentes de esos Comités.

Preguntan por la inclusión de un módulo formativo en materia de igualdad de género en los cursos de prevención.

Sobre formación, preguntan si se hace encuestas de aprovechamiento de la actividad, sobre calidad de la formación. Y si es así, qué resultados tiene.

Solicitan información sobre la fecha para la revisión y Actualización de la Orden de 31-08-2009, de coordinadores/as.

En el punto que habla de prevención y salud laboral con perspectiva de género. Pone que se analizan los datos en materia preventiva segregados por razón de sexo, y eso es muy necesario, pero vamos más allá y pedimos que se den los resultados de ese análisis para poder poner en marcha ciertas medidas si es que se viera que son necesarias.

Preguntan si se mantendrá la dotación en las Delegaciones provinciales de Educación de personal de enfermería. Para ellos debe tener carácter indefinido. También se interesan por el responsable Covid.

CSIF

Solicitan que permanezcan los técnicos de prevención contratados durante la pandemia, que se consoliden las plazas en la rpt de funcionarios.

Si bien no ha sido posible realizar todas las evaluaciones de riesgo planificadas reconoce el trabajo de los técnicos de prevención, habiendo realizado evaluaciones de ruido en los conservatorios de música, etc.

Piden que se mantengan las adaptaciones de puesto de trabajo que sean requeridas del personal vulnerable frente a Covid-19, especialmente en el caso de embarazadas y si bien los técnicos de prevención han actuado diligentemente al respecto no ha sido así en todos los equipos directivos.

En concreto se solicita que no se le obligue a teletrabajar en tanto en cuanto se hace la evaluación de riesgo si desde los centros no se les facilitan los medios para ello.

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 observan que se ha cumplido casi en su totalidad lo planificado. Dan conformidad al mismo.

Señalan que 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 seis horas dirigida al personal docente interino, en una formación de ocho horas certificable cuya implantación efectiva se realizaría en el próximo curso 2022-2023 a través del CRFP. Faltan información sobre la adaptación de los puestos de trabajo.

Preguntan sobre algunos aspectos que no se saben cómo se llevarán a cabo:

- 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 realizar 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.

ANPE

Solicitan que se mantengan, dada la situación creciente de pandemia (algunas provincias se encuentran ya en el nivel más alto, nivel 4) y para favorecer la calidad de la enseñanza, los cupos COVID para el curso 22-23.

Entienden que se mantendrán, y así lo han solicitado en otras ocasiones, los nuevos técnicos de prevención contratados.

Se presenta el informe de planificación de actividad preventiva del curso 21-22, con actualizaciones en los apartados 3 y 4.

Piden información detallada respecto de los siguientes procedimientos e instrucciones operativas (algunas en curso y otras realizadas):

- 1 PE-PRL-EDU-03 Elaboración de la evaluación de riesgos.
- 2 PE-PRL-EDU-04 Elaboración, ejecución y seguimiento de la planificación preventiva.
- 3 PE-PRL-EDU-10 Gestión de la vigilancia de la salud del personal docente.
- 4 PE-PRL-EDU-10 Adaptación de los puestos de trabajo al personal docente especialmente sensible y para la protección de la maternidad y de la lactancia natural.
- 5 IO-PRL-EDU-01 Simulacros de emergencia. Realizado e implementado.
- 6 IO-PRL-EDU-02 Comunicación e investigación de accidentes e incidentes y asistencia sanitaria. Realizado e implementado.

Afirman que no ven planificado ni desarrollado el apartado 3.2.3 de evaluaciones de riesgo psicosocial avanzada para aquellos centros que lo necesiten, solicitan información al respecto.

Dentro de la planificación, tal y como han planteado en numerosas ocasiones, se hace necesario establecer un Protocolo de Actuación ante Inclemencias Meteorológicas por altas, o bajas temperaturas que indique la forma de actuar ante nevadas o calor extremo como el vivido estos días, ... para evitar riesgos innecesarios para alumnado profesorado y familias por (golpes de calor, accidentes,...) no solo con respecto al día a día de los centros, sino también de cara a los procesos de Concurso-Oposición.

Existe normativa vigente al respecto del discomfort térmico. El Real Decreto 486/1997, de obligado cumplimiento, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y define en su Anexo III "Condiciones ambientales de los lugares de trabajo" que la temperatura en el lugar de trabajo deberá mantenerse entre 17 y 27 grados centígrados algo que sistemáticamente se incumple. Exigimos que se dé cumplimiento al Real Decreto. Señalan que ya indicaron en los Comités de Seguridad

y Salud Provinciales ubicaciones para realizar el Concurso-Oposición en lugares con aire acondicionado para poder mantener una temperatura "legal".

Paralelamente es necesario diseñar un plan de adecuación y adaptación de los centros, destinado que puedan cumplir con estas condiciones mínimas y máximas de temperatura, así como con el RD. de requisitos mínimos de los centros.

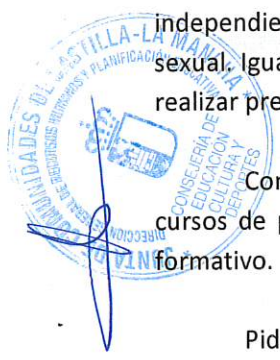
En la página 10 dentro del apartado 3.2.2 se habla en el punto 2 y en el punto 3 de la inclusión dentro de las evaluaciones de riesgo de un estudio de riesgos psicosociales, y se especifica que el objetivo de este estudio es realizar una "estimación inicial de la posible existencia en el "centro educativo" de riesgos de origen psicosocial". Solicitan, como en otras ocasiones, que se modifique "centro educativo", por "centro de servicio", para no excluir otros servicios como el de inspección dentro de estas evaluaciones de riesgos psicosociales.

Solicitan información sobre el estado actual en el que se encuentra el procedimiento específico de gestión de vigilancia de la salud del personal docente.



En el apartado 3.5.2, transformación de la formación inicial en prevención de riesgos laborales de seis horas en una formación de ocho horas certificable solicitamos que se haga efectiva en el primer trimestre que es cuando más interinos se incorporan a los centros y además así puedan incorporarlo a su certificación formativa de cara procesos de Concurso-Oposición y no en el tercer trimestre del próximo curso como indica la planificación.

Dentro del apartado 3.5 formación para resolución de casos de acoso solicitamos que, dado que los Comités de Acoso Laboral y sexual son diferentes, y los integran diferentes personas, la formación sea independiente y específica para los comités acoso laboral por un lado y por otro para casos de acoso sexual. Igualmente, piden que esta formación pueda ser realizada de forma telemática, o que se pueda realizar presencialmente en todas las provincias y no solo en las actualmente designadas.



Con respecto a la inclusión de un módulo formativo en materia de igualdad de género en los cursos de prevención, preguntan en qué estado se encuentra el desarrollo y la inclusión del módulo formativo.

Piden que se mantengan los cupos COVID.

El Director General indica que se solicitará la creación de los puestos en la rpt para que continúen estos profesionales.

Los cupos Covid no sabemos qué va a pasar, porque es muy pronto, no sabemos como va a avanzar. Se está haciendo estudios y viendo centro a centro. Nosotros estamos viendo una solución intermedia, aquellos que no quieran no la tengan y por otra parte en aquellos casos de primaria que ya están separados los volvamos a juntar. Es un sistema mixto, no todo el cupo Covid, pero tampoco podemos deshacernos de todo esto.

Respecto al confort térmico, no es cierto las afirmaciones que se han hecho, se ha elegido las clases más frescas, ventilación cruzada, agua y no ha habido incidencias.

Hubo dos incidencias en Puertollano de dos aspirantes, eran fruto del estado de nerviosismo por las pruebas.

Valoramos la opción de hacerlo en la universidad, las instalaciones no son nuestras y el personal tampoco. En Cuenca la primera prueba se ha hecho la primera prueba. A última hora se ha tenido que cambiar la sede de la segunda prueba por este motivo.

La jefa de servicio interviene con respecto a las propuestas y contesta a los aspectos técnicos concretos. Con respecto a los simulacros, indica que se aportarán los datos de la realización de los mismos en la memoria anual; debido a la situación de pandemia por el Covid se indicó que si el escenario de la localidad no fuera de nueva normalidad, el simulacro podría retrasarse y realizarse a lo largo del curso.

El nombramiento de la coordinación de prevención se hace en el primer mes como proponéis.

La semana de prevención, se hará el próximo curso, se ha incluido en el acuerdo de estrategia.

Respecto de los procedimientos ya se han aprobado dos, respecto de la orden de coordinación pasará por la mesa sectorial y por el comité sectorial.

Elaborando el resto de procedimientos, como muy tarde antes de que finalice este año natural.

Con respecto a la formación de la plataforma Moodle, se hará para los profesionales que auxilian en la docencia, el material está preparado y se impartirá a lo largo del mes de julio.

Primeros auxilios se dará formación al personal designado con esta función en los planes de autoprotección, la formación está ya preparada, será presencial e impartida por las enfermeras en la última semana de julio.

Respecto a la formación de seis horas, queremos promover a una formación a través del centro regional de formación del profesorado y transformarla en una formación certificable de ocho horas.

Respecto de la formación de los protocolos de acoso sexual y laboral, la hacemos presencial porque se hace role playing, y es mejor hacerlo de esa forma. Se le da más valor a la formación. Ahora mismo se han montados dos ediciones.

Respecto al servicio de inspección, se trata de personal asociado a un centro de la Administración General y por tanto la evaluación de riesgo de su puesto de trabajo es desarrollada por el Servicio de prevención de Función Pública.

Todas las formaciones llevan encuestas de calidad de la formación, el centro regional lo hace. Respecto de los reconocimientos médicos de Hellín y Almansa no han comenzado a hacerlo, debido a que actualmente no tienen personal en estas sedes. En Albacete ya nos han dado muchas más citas.

Las enfermeras Covid, hay que esperar, pero nuestra intención es ir a la normalidad. En principio las Covid no contaríamos con ellas.

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 de servicio del servicio de prevención propone aplicar la metodología del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y expone los criterios para su selección:

- El INSST es el órgano científico-técnico de la Administración general del Estado, siendo por tanto el órgano de referencia en materia de seguridad y salud a nivel nacional.
- La evaluación de riesgos actual ya se realiza aplicando la metodología del INSST.
- Se unifican los criterios de realización con el resto de servicios de la JCCM.
- Incluye una valoración específica de las relaciones y el apoyo social.

ANPE

Valoran de forma positiva que por fin se le dé la importancia que merece la atención a la evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Preguntan qué metodología se ha venido utilizando hasta ahora en las diferentes actuaciones de los servicios de prevención de riesgos con respecto a las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Por otro lado, aunque no existen demasiadas metodologías al respecto, y F-Psico parece una forma sencilla de evaluar los factores de riesgo psicosociales, plantean que se valoren otras alternativas metodológicas que puedan ser más completas.

Además de trabajar en la detección, que ya es un paso importante, hay que ir más allá y establecer un protocolo claro y definido de actuación ante la detección de riesgos psicosociales.

Entienden que es la Nota Técnica de Prevención (NTP) más nueva que existe en este ámbito, publicada por el INSHT.

Piden 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, encuentran 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, comentan 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.

CSIF

Con respecto al método señalan que no tienen preferencia. Preguntan que cuando se lleven a cabo que acciones se llevarán después.

CCOO

Proponen que se utilice el método CoPsoQ ISTAS 21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Ya que ofrece varias versiones y es más completo, además de que facilita el diseño e implementación de medidas preventivas. El método ISTAS 21 es un instrumento de evaluación orientado

a la prevención que identifica y localiza los riesgos psicosociales., avanzando en una organización del trabajo más saludable.

Y en cualquiera caso, valoran positivamente que se actúe en relación con los riesgos psicosociales y piden que se haga de una forma contundente y rápida.

STE

Valoran positivamente el esfuerzo que está haciendo esta Administración, sobre todos con el avance en evaluación de Riesgos psicosociales, que tantas veces se había solicitado.

En cualquier caso, puntualizan lo siguiente. Consideran adecuados los argumentos descritos por la Administración para la selección de la herramienta F-PSICO del INSST como metodología de evaluación de riesgos psicosociales (en educación ya se utiliza la metodología elaborada por este organismo para la evaluación de riesgos, ya se utiliza esta metodología F-PSICO en otros sectores de la Administración Regional, incluye un factor sobre acoso laboral).

Se les pide información sobre el proceso de intervención, es decir del trabajo de campo, cuando se va a implantar, tamaño de la muestra, diseño de grupos específicos (por tipo de centro, por tipo de puesto, etc.).

USO

Agradecen que esto se traiga al comité sectorial, llevan mucho tiempo planteándolo y preguntan si sobre estos ítem, muchas veces no está muy relacionado con nuestro sector, preguntan si se pueden añadir ítems adaptado a nuestro sector, y cómo se podría mejorar.

La **jefa de servicio** responde a las preguntas y propuestas de las organizaciones sindicales, efectivamente que es algo importante y que forma parte de la evaluación general. Será planificada y de forma progresiva. Se irá implantando en las nuevas evaluaciones que se hagan, son medidas igual de importantes y que tienen que ir a la planificación de la actividad preventiva. Y que luego se tengan en cuenta a la hora de hacerlo con medidas.

Con respecto a la metodología de campo se hará a todos los trabajadores, es importante la participación de todos los trabajadores.

Son totalmente anónimas, es información confidencial, datos por centros y por grupos de análisis. Se pueden incluir nuevas preguntas a efectos estadísticos, no se puede modificar los ítems de riesgos psicosociales.

4º. Ruegos y preguntas.

USO

Ruegos:

Solicitan se tenga en cuenta la implementación de la presencia de personal sanitario en todos los centros educativos.

Agilizar los procesos de adaptación de puesto de trabajo, con especial atención al personal vulnerable, sobre los que en este momento no hemos obtenido mayor información.

Solicitan el mantenimiento de las reuniones no lectivas de manera telemática, sin presencialidad en los centros, reduciendo riesgos innecesarios, evitando accidentes, estrés, etc. facilitando la conciliación familiar.

Respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales que podría valorar la posibilidad de adaptar el sistema propuesto a la realidad de los centros educativos y de su personal docente, teniendo en cuenta al personal más vulnerable y al personal temporal.

En el documento de memoria anual de prevención de riesgos laborales e independientemente de que en los distintos comités provinciales se traten los temas de Acoso Sexual, o los problemas que se enfrenta el profesorado en las Unidades de Atención al Profesorado, igual que se incluye en la memoria lo relacionado con el Acoso Laboral, de igual manera a nivel regional habría de constar un resumen de las actuaciones y protocolos llevados a cabo tanto por razón de acoso sexual como por consulta y/o denuncia en las Unidades de Atención al Profesorado. También debería aparecer resumido, manteniendo la protección de datos, cuáles son las situaciones más frecuentemente tratadas en cada uno de estos comités y unidad de atención, un resumen de cómo se gestionan y resuelven estos problemas y de cuál es la media en que se pone en conocimiento una situación de acoso y su resolución.

Que datos y estadísticas concretas de la evolución de la pandemia en el sector educativo y en su personal, por lo que solicitan conocer estos datos pormenorizados de la región desde marzo de 2020 hasta septiembre de 2021.

Tras el esfuerzo realizado por el personal educativo, estaría bien conocer el resultado concreto del proceso de vacunación llevado a cabo durante el pasado curso y que quede recogido en la próxima memoria, cuántos docentes y personal de servicio se han vacunado, cuántos tienen la pauta completa, cuántos tuvieron efectos adversos, etc.

Preguntas:

· ¿Cuántos docentes y docentes interinos tenemos a fecha de junio 2022? *Esta información se facilitará en la memoria del curso.*

· ¿Se va a mantener algún tipo de protocolo COVID para el inicio de curso? *Están todas estas medidas en estudio, con el objetivo de ver cómo evoluciona la pandemia.*

STE

Ruegos

Reuniones telemáticas del profesorado durante este fin de curso: Que se permita al profesorado que así lo decida a realizar algunas de las funciones de final de curso a través del teletrabajo y que este sea entendido como parte de las horas de permanencia en el centro que marcan las normas. A esta situación, se añade que un alto porcentaje del profesorado se tiene que desplazar con su coche desde sus residencias a los centros educativos, con el precio de la gasolina en máximos históricos.

Tras la reciente creación de ATEAVA (Asociación de Trabajadores Afectados por la Vacuna AstraZeneca), se solidarizan con todos los docentes afectados por dicha vacuna y en este caso, con los pertenecientes al sector educativo docente, por lo que ruegan:



- Que se registre a todas las personas que han desarrollado efectos secundarios graves tras la vacunación contra la COVID-19, en especial los trabajadores esenciales docentes vacunados con AstraZeneca, y se les reconozca como hecho causante de su sintomatología la vacunación, y que de ello se puedan derivar los efectos administrativos, legales y laborales que sean necesarios para una adecuada atención y adaptación de sus vidas.

- Que se reconozca su patología como enfermedad laboral.

- La creación de unidades específicas de estudio y tratamiento sanitario para todos aquellos casos cuya sintomatología no tiene, a día de hoy, un diagnóstico claro.



Manifiestan su queja sobre falta de previsión de la Delegación Provincial de Cuenca sobre la adaptación necesaria para poder realizar las pruebas de oposiciones de una docente con la enfermedad SQM (Sensibilidad Química Múltiple) que no pudo terminar el examen porque no se habían tomado las medidas necesarias (estar aparte de la gente, en otra aula bien ventilada) y se estaba perjudicando su salud. (se tuvo q ir a mitad de examen porque le quemaba el esófago). Dicha adaptación fue pedida por escrito y comunicada verbalmente con la suficiente antelación. Por ello, ruegan que se informe al tribunal de esta circunstancia para adoptar las medidas pertinentes y que la aspirante afectada pueda tener las mismas oportunidades que el resto de los participantes.

Articular las medidas necesarias para poder reconocer, a todos los efectos, discapacidades sobrevenidas (por ejemplo, durante el procedimiento de renovación de interinos por ser bolsas no estables), o en aquellas especialidades en las que no se convocan plazas por turno de discapacidad.

Preguntas

¿Qué datos tenemos en cuanto a número de reconocimientos médicos realizados y pendientes de hacer? Ha habido muchas quejas por el retraso, sobre todo del personal interino, que lo solicitó hace meses y, a día de hoy, todavía no le han citado (Toledo y Guadalajara).

VIGILANCIA DE LA SALUD PERSONAL DOCENTE CURSO 2021/2022						
PROVINCIA	UNIDAD DE SALUD	Nº SOLICITUDES	Nº RENUNCIAS	Nº CITADOS NO PRESENTADOS	Nº EXÁMENES REALIZADOS (*)	% EJECUCIÓN
ALBACETE	ALBACETE	788	6	3	152	20%
	ALMANSA	156	1	0	14	9%
	VILLARROBL	94	7	1	18	21%
	TOTAL	1038	14	4	184	18%
CIUDAD REAL	PUERTOLLAN	282	7	5	102	38%
	ALCÁZAR	268	32	9	271	119%
	CIUDAD REA	544	30	30	191	39%
	TOMELLOSO	196	28	2	142	86%
	VALDEPEÑA	184	33	5	120	82%
	MANZANAR	109	16	0	101	109%
	TOTAL	1583	146	51	927	67%
CUENCA	CUENCA	510	1	0	70	14%
GUADALAJARA	GUADALAJA	961	16	15	186	20%
TOLEDO	TOLEDO I	598	61	5	259	49%
	TOLEDO II	297		7	156	54%
	TALAVERA	249	22	7	227	103%
	TOTAL	1144	83	19	642	62%
TOTAL CASTILLA-LA MANCHA		5236	260	89	2009	41%

CCOO

Preguntas

- ¿Qué previsión de cara al curso 22/23 hay en relación a las medidas Covid, sobre contratación de refuerzos, tanto de personal docente como de laborales? *Se está estudiando y dependerá de la evolución de la pandemia.*

Ruegos

Que se tome medidas urgentes para paliar los efectos nocivos de las altas temperaturas en los centros en este sentido:

- Que ante situaciones de este tipo se debe permitir a los centros, en base a su autonomía organizativa y en función de sus características específicas y etapas a las que imparte enseñanza adoptar medidas urgentes tendentes a paliar los efectos de las altas temperaturas en dos vías: organizativas (flexibilidad de horarios, agrupamientos, etc.) y de recursos económicos para la compra de los materiales necesarios.

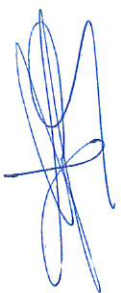
Que se tiene que abordar un plan regional para adaptar los centros escolares a estas nuevas realidades que conlleve el estudio y análisis de la realidad bioclimática y de confort de los centros para determinar sus características en base a su ubicación geográfica, orientación, grado de exposición al sol, tipología constructiva, materiales de construcción empleados, calidad del aislamiento, etc. de forma que se determine sus necesidades específicas (ventilación, cerramientos, aislamiento de paredes, necesidad de aparatos de aire acondicionado, elementos de sombra en los patios, etc.).

Que la Administración de Castilla La Mancha debe actuar decididamente ante la EMERGENCIA CLIMÁTICA contra la que nos enfrentamos y que produce efectos nocivos para el bienestar y la salud de la comunidad educativa de nuestro país.

Que se estudie otros sistemas de enfriamiento como el enfriamiento adiabático, enfriamiento por evaporación. Esto es porque el agua lanzada se evapora en el ambiente y lo vuelve más húmedo, ya que ayuda a mejorar la sensación térmica y a refrescar estancias. El ejemplo más habitual de un enfriamiento adiabático en aspectos relacionados con la climatización son los aspersores de vapor. Esta forma de enfriar el aire es muy distinta a la de los equipos de aire acondicionado, que gastan mucha energía en los compresores de frío. En este caso, solo se necesita la energía de ventilar el aire y de emanar agua. Es idóneo para climas secos. Recuerdan que registraron por escrito esta petición el día 13 de junio.

Que teniendo en cuenta que hoy se celebra el "Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo". Y que, por ello, CCOO junto a UGT y USO han elaborado un Manifiesto en el que reclamamos que los sindicatos estén en el centro de la acción ambiental y climática; ya que millones de trabajos en todo el mundo, entre ellos los relacionados con la actividad docente, se encuentran afectados por el impacto del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación. Algunos de los objetivos son sensibilizar a las Administraciones y personas trabajadoras de la necesidad de adaptar los centros de trabajo a las consecuencias del cambio climático.

Como propuesta de mejora en relación con el proceso de concurso-oposición se debería de hacer los llamamientos sin tanto intervalo de tiempo, estar una hora esperando contribuye a aumentar el estado de nerviosismo del personal, además de utilizar espacios más saludables y adecuados térmicamente.



UGT

Preguntas:

- Preguntan 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.
- Preguntan si se ha decidido ya definitivamente eliminar la figura de los responsables COVID en los centros educativos en el curso 2022/2023.



Todas estas medidas dependerán de la evolución de la pandemia y de lo que se establezca por las autoridades sanitarias.

Ruegos:

Que se mantengan las partidas económicas para equipos de protección individual.

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.

Por qué 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.

ANPE

Ruegos:

Que se mantengan los cupos COVID.

Que se consideren en acto de servicio y, por tanto, se indemnicen como kilometraje, los desplazamientos que tengan que hacer los docentes como consecuencia de la Vigilancia de la Salud.

Mayor crédito horario para que los delegados y delegadas de prevención podamos realizar mejor nuestro trabajo.

Negociación de la aplicación del teletrabajo.

Que para la adaptación de puestos de trabajo ante problemas de salud que impidan impartir clase, pero que sí permiten hacer otras tareas, se valore la autorización para desempeñar otras funciones relacionadas con el ámbito educativo.

Enfermera escolar. Asimismo, dotación de desfibriladores en todos los centros educativos, como ya hacen otras CCAA.

Ampliación del catálogo de enfermedades profesionales de los docentes, bajas por problemas psicosociales, afonía, ansiedad, estrés, depresión.

No habiendo más temas que tratar se levanta la sesión a las 12:18 h.

Y para que conste y surta los efectos oportunos se firma la presente acta.

Secretario,



Presidente,

