

# INFORME CCOO

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SECTORIAL DE EDUCACIÓN

9 DE MAYO DE 2023

### ORDEN DEL DÍA

- 1º. Aprobación, si procede, de las actas del 18 de octubre de 2022 y 14 de diciembre de 2022.
- 2º. Modificación de la composición del comité que viene establecido en el artículo 3 del reglamento en función de los resultados de las elecciones sindicales.
- 3º. Instrucción de la DGRHYPE para la constitución de los comités de seguridad y salud laboral del personal funcionario y laboral docente, no universitario, de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- 4º. Avance del cumplimiento de la planificación de la actividad preventiva del curso 2022-2023.
- 5º. Ruegos y preguntas.

**Asistentes:** Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales. Por CCOO: Carmen Iniesta.

1º APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LAS ACTAS DEL 18 DE OCTUBRE DE 2022 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2022.

### APROBADAS

2º. MODIFICACIÓN DE LA COMPOSICIÓN DEL COMITÉ QUE VIENE ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 3 DEL REGLAMENTO EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ELECCIONES SINDICALES.

El redactado del art. 3 es el siguiente:

la composición será paritaria y estará compuesta por la Administración y por la representación de las OOSS más representativas a nivel estatal o de la Comunidad o que hayan obtenido el 10% o más de representantes legales en algunos de los ámbitos sectoriales a nivel regional de personal funcionario docente y de personal laboral docente en la JCCM, la distribución del voto se realizará de forma ponderada de acuerdo a los criterios que a continuación se detallan:

la Administración ostentará el 50% del valor de la votación.

Las OOSS ostentarán el otro 50% de forma proporcional a las representación sindical tras las últimas elecciones.

**ANPE** 38,31%

**CSIF** 19,40%

**CCOO** 13,43%

3º. INSTRUCCIÓN DE LA DGRHYPE PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DOCENTE, NO UNIVERSITARIO, DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

La Administración presenta la Instrucción que determina el número de delegadas/os de prevención en cada Comité Provincial siendo:

Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) del personal funcionario docente no universitario	Nº Delegados de Prevención.
CSSL de Albacete	8
CSSL de Ciudad Real	8
CSSL de Cuenca	7
CSSL de Guadalajara	7
CSSL de Toledo	8

Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) del personal laboral docente- profesorado de religión	Nº Delegados de Prevención.
CSSL de Albacete	3
CSSL de Ciudad Real	3
CSSL de Cuenca	2
CSSL de Guadalajara	2
CSSL de Toledo	3

CCOO pedimos que el Reglamento de funcionamiento debe aparecer en el acta de constitución del Comité.

Y que se establezca un nuevo proceso negociador entre la Administración de la JCCM y las OOSS que culmine en un nuevo Acuerdo que como mínimo contemple lo que venía en el Acuerdo del 2007 entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre los derechos de participación en materia de salud laboral.

4º AVANCE DEL CUMPLIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DEL CURSO 2022-2023

Algunas cuestiones en los siguientes apartados:

1. OBSERVACIONES GENERALES

1.3. Recursos humanos del Servicio de Prevención en Educación, pág 5.

*Durante el curso 2020-2021, motivado por la situación de pandemia actual, se incorporaron diez técnicas y técnicos de prevención en el mes de agosto de 2020 a través de un programa temporal aún vigente y que se mantendrá, a priori, hasta el 31 de diciembre de 2023. Desde la Dirección General de Recursos Humanos y Planificación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte se ha solicitado la consolidación de estas plazas en la RPT de personal funcionario de Castilla-La Mancha*

*Desde CCOO pedimos que no solo se mantengan los 10 técnicos/as, sino que se aumente por considerarlo más que insuficiente, debiendo actualizarse la RPT y creando las jefaturas de servicios en las Delegaciones Provinciales.*

## 2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA GENERAL PARA EL CURSO 2022/2023

*Se elabora la planificación de la actividad preventiva del curso siguiente. Para ello se evalúa la situación preventiva en los centros educativos de cada provincia en materia de:*

*Evaluaciones de riesgo psicosociales: necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales en nuevos centros educativos, en centros cuyas evaluaciones de riesgos se ha revisado o derivado de otros procedimientos específicos (presunto acoso laboral), pág 7.*

*CCOO pregunta en que centros concretos se ha hecho la evaluación de riesgos psicosociales derivados de situaciones de acoso laboral. y que resultado se ha obtenido.?*

*La Administración contesta que lo tiene que dar Los servicios provinciales., además está pendiente de desarrollar la herramienta informática para recoger datos y actuaciones en riesgos psicosociales.*

### 3.1. Servicio de prevención de riesgos laborales de Educación en centros educativos públicos de CLM pág 9

*1. Solicitud de creación del servicio de prevención de riesgos laborales de centros educativos públicos, y la dotación progresiva de medios humanos necesarios (Jefes de sección, técnicos de prevención, personal administrativo y sanitario), para dar estructura al mismo.*

*Según se informa de las 2 plazas creadas de médico/a y enfermería se encargarían de las revisiones médicas para adaptaciones a puesto, CCOO preguntamos si el personal se tendría que desplazar a Toledo para esta revisión?*

*Nos contestan que un 1º paso sería por videoconferencia y si el médico viese oportuno se tendrían que desplazar a Toledo.*

En la pág 10:

- Instrucción Interna IT-SPRL-EDU-02: Evaluación de riesgos psicosociales en centros educativos públicos de CLM (marzo 2023)

#### **Pedimos información**

*Nos contestan que las Instrucciones internas son una parte de la organización del propio Servicio de Prevención.*

### 3.2. Acuerdo estratégico de prevención de riesgos laborales de Castilla-La Mancha 2022-2023, pág 11

1. Evaluación y desarrollo de las medidas definidas en el Acuerdo Estratégico de prevención de riesgos laborales de Castilla-La Mancha 2022-2026, establecidas en los ejes 1- DIFUSIÓN: Línea

1.3 Ámbito Educativo y 2- IMPULSO: Línea 2.8 Mecanismos de Coordinación, según el cronograma establecido.

CCOO muestra su satisfacción de que se haya puesto en marcha estas actividades fruto del Acuerdo Estratégico de prevención de 2022-2023 del gobierno de Castilla-La Mancha, CCOO, UGT y CECAM. Es un primer paso y se debe consolidar.

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, en cumplimiento del artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y el RD 171/2004 de Coordinación de Actividades empresariales, que desarrolla el anterior. Pág 17

¿A qué obligaciones concretas se refiere? Aprovechamos para pedir que los trabajos que realiza los Ayuntamientos de mantenimiento, pintura,... en los CEIP se realicen en periodos y horarios que no pongan en riesgos la salud del personal de los centros, por ejemplo con la pintura , se están pintando centros educativos en horario lectivo con la consiguiente emisión de vapores y olores perjudiciales.

### 3.5. Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Formación práctica en primeros auxilios para personal docente designado como integrante de los equipos de primeros auxilios de los centros educativos cuyo documento de emergencias haya sido elaborado o revisado. a. Aprobadas 5 ediciones por el CRFP a realizar en el 4T del 2022.

CCOO pide que esta formación se haga extensible a todo el personal docente

Formación práctica en primeros auxilios para personal no docente. designado como integrante de los equipos de primeros auxilios de los centros educativos cuyo documento de emergencias haya sido elaborado o revisado. Se ha solicitado 1 edición/provincia a la EAR; en espera de aprobación. a. Aprobadas 5 ediciones por la EAR. Se desarrollarán en julio de 2023.

CCOO pide que esta formación se haga extensible a todo el personal

Desarrollar e incluir un módulo informativo en materia de igualdad de género en los cursos de prevención desarrollados desde el Servicio de prevención de riesgos laborales de Educación. El documento se encuentra en desarrollo y para ello, el Servicio de Igualdad de la Consejería está colaborando con el servicio de prevención.

CCOO de acuerdo con esta propuesta que viene a dar cumplimiento a la Normativa vigente en materia de Igualdad y pregunta si se nos puede dar algún avance del documento.

### 3.6. Vigilancia de la Salud. Pág 20

Llama la atención los datos de Albacete con solo un 10% de exámenes de salud realizados, ¿a qué es debido? Pedimos el abono de los desplazamientos y que se aumente las UBS De Cuenca y Guadalajara.

*La Administración nos informa que ya se están poniendo en contacto con el SESCAM para solucionarlo*

### 3.8. Prevención y salud laboral con perspectiva de género, pág 22

Colaborar en el desarrollo e implementación de actividades de sensibilización y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género y, en particular, a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud laboral, así como los y las delegadas de prevención.

CCOO pregunta que actividades concretas son? Y en qué estado de ejecución se encuentran? porque en las demás medidas pone si ya están realizadas o en proceso , pero aquí no pone nada.

*Nos contestan que las actividades concretas las planifican desde el servicio de IUALDAD.*

### 5°. RUEGOS Y PREGUNTAS.

\*CCOO exige medidas urgentes para paliar los efectos nocivos de las **altas temperaturas** en las aulas pide a las administraciones competentes que pongan en marcha las medidas organizativas y los recursos económicos necesarios, para lograr entornos saludables y sostenibles en el ámbito educativo ante las altas temperaturas que estamos sufriendo en estos días, un fenómeno que podría ser cada vez más habitual. Y que ante situaciones de este tipo, se permita 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 temperaturas extremas en dos vías: organizativas (flexibilidad de horarios, agrupamientos, etc.) y de recursos económicos, para la compra de los materiales necesarios.

Pedimos que se aborde un plan regional de manera inmediata para adaptar los centros 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 determinen sus necesidades específicas (ventilación, cerramientos, aislamiento de paredes, necesidad de aparatos de aire acondicionado, elementos de sombra en los patios, etc.). y que la Administración actúen 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.

*La Administración expone que ya hay un Plan de actuaciones por temperaturas para nuevos centros y en los IES se están poniendo paneles solares con una gran inversión, pero son 1200 centros y tiene que a largo plazo.*

\***Comisiones de servicio discapacidad y enfermedad grave** :Las comisiones de servicio por discapacidad o por motivos graves de salud se concederán con carácter indefinido, sin perjuicio de que deban solicitarse cada curso, siendo revocables únicamente si se produjera la supresión de la vacante, si ésta fuera ocupada con carácter definitivo por personal funcionario de carrera, si fuera ocupada por un suprimido/a o desplazado/a del mismo centro donde exista la vacante o si el Comité Provincial de Salud Laboral emitiera informe desfavorable a su mantenimiento.

\*Pedimos que se negocie un **protocolo de procedimiento de actuación** en los procesos selectivos. (oposiciones, evau....) .

\*Pedimos a la Consejería de Educación que igual que ha hecho el MEFP asuma la propuesta de CCOO para poner en marcha un **Plan de Salud mental y bienestar de la comunidad educativa**, con especial atención a los riesgos psicosociales de docentes y personal educativo, diseñando normativa específica para este ámbito.

\*Pedimos que se elabore un protocolo en relación con el **tecno-estrés**, que sea efectivo y que favorezca de manera real la desconexión digital.

\* Pedimos que se sustituya con urgencia las plazas de **ordenanzas del IES Leonardo da Vinci**, de Albacete, centro con más de 1800 alumnos/as, con varios edificios y turnos de mañana y tarde. De una plantilla de 6 personas, en la actualidad y desde hace tiempo solo hay 3, lo que dificulta enormemente el trabajo, dejando expuestos a las personas que siguen en el centro a una mayor carga de trabajo por lo que su salud laboral se ve comprometida.

\* De igual manera pedimos que las plazas de **PSD de las Escuela Infantiles**, como por ejemplo la del Pilar y Los Girasoles en Albacete y la del Castillo en Almansa que siguen sin sustituir las IT de las trabajadoras se sustituyan de forma inmediata porque que sabemos que la salud laboral de las

trabajadoras que quedan se ve muy perjudicada al tener que hacer el trabajo de las que están de baja médica, con indicios de estrés, ansiedad, lesiones musculoesqueléticas.

\* Pedimos que en relación con la VS y concretamente con los **reconocimientos médicos** del Personal Laboral que ya que no se paga el desplazamiento, cosa con la que no estamos de acuerdo y pedimos que esto se cambie, pues al menos que se utilicen las UBS de cada provincia y así evitar los largos desplazamientos que algún personal tiene que realizar, así evitaríamos accidentes y el uso de más tiempo de su jornada, ejemplos concretos los tenemos en cada provincia, como en Toledo que personal de la zona de Talavera, Oropesa... se desplaza a Toledo capital cuando en la propia Talavera hay UBS, personal de Quintanar de la Orden se desplaza a Toledo son 105km, cuando tienen Alcazar de S. Juan a 29km., desde CCOO entendemos que esta situación hace que el personal rechace el reconocimiento por los inconvenientes que les supone cuando la obligación de la Administración es poner las condiciones más favorables para el bienestar del personal a su servicio. Recordar que esta situación solo se da en la Consejería de Educación puesto que el Personal Laboral de otras Consejerías tienen a su disposición vehículos para el traslado.

*La Administración responde que se pagan los que son obligatorios.*

\*Pedimos en relación con el **vestuario y los Epis** de algunas categorías del Personal Laboral que les corresponde obligatoriamente por convenio que se dicte una Instrucción que determine que vestuario y Epis les corresponde, para así evitar malos entendidos y conflictos en los centros educativos.

Estas cuatro últimos ruegos los planteamos en este Comité porque entendemos que afectar a la organización de los centros educativos, aun sabiendo que este personal tiene su propio ámbito de seguridad y salud laboral y en cualquier caso el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral no se ha convocado desde el 25 de abril de 2022.

Volvemos a insistir en temas que para CCOO son de suma importancia como:

--el **pago de los desplazamientos a TODO EL PERSONAL**, para realizar los reconocimientos médicos como parte de la Vigilancia de la Salud.

--Que se haga una campaña formativa e informativa de visibilización de **enfermedades profesionales**, así como de accidentes de trabajo.

--que se negocie y se ponga en marcha un **Pacto de Interlocución** para dotar a los delegados/as de prevención del correspondiente crédito horario, para poder hacer las tareas que la propia LPRL le encomienda.

--que puesto que todas las formaciones relacionadas con la prevención llevan **encuestas de calidad**, nos gustaría conocer el resultado, para saber si el nivel de aceptación es el adecuado.

--Que se agilicen todos los procedimientos de solicitud de **adaptación del puesto de trabajo**, conocemos casos que se han tardado 8 meses en resolver y para CCOO es inadmisibles y por eso planteamos una queja formal.