

# UGT INFORMA



## REUNIÓN COMITÉ REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL JCCM 10 diciembre 2019

Ayer día 10 de diciembre tuvo lugar la reunión del CRSSL, en la que se trataron los siguientes puntos del orden del día:

Antes de comenzar la reunión, UGT quiere hacer mención al accidente laboral ocurrido en el día de ayer y que costó la vida a un compañero, trabajador de la Consejería de Fomento en Cuenca.

### 1º Adecuación de la representación de Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral tras las elecciones a representantes de personal.

#### COMPOSICIÓN COMITÉ REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ÁMBITO ELECTORAL	TOTAL	CSI. F		CC.OO.		U G T		INTERSINDICAL (STAS/STE)		USO		FSES (ANPE/SATSE)		CESM		USAE		USICAM	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>TOTAL (Mesa General Empleados Públicos)</b>	893	187	20,94	208	23,29	110	12,32	100	11,20	12	1,34	146	16,35	54	6,05	27	3,02	28	3,14
<b>COMITÉ REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL reparto proporcional Acuerdo MGNEP 8-07-14 TRAS ELECCIONES 18-19</b>	14	2,93	3	3,26	3	1,72	1	1,57	1	0,19	0	2,29	2	0,85	0	0,42	0	0,44	0
Garantía mínima 1 delegado										1				1		1		1	
<b>DISTRIBUCIÓN</b>			3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1

### 2º Aprobación, si procede, del acta correspondiente a la reunión del 20 de marzo de 2019.

Se aprueba.

### 3º Propuesta de Planificación de los servicios de prevención desglosada por sectores:

#### a) ADMINISTRACIÓN GENERAL.

Como en otros comités anteriores la parte social nos quejamos de que el personal laboral que trabaja en centros educativos no tiene claro qué servicio de prevención planifica su actividad, a lo que nos indican que las acciones preventivas dirigidas a este personal se van haciendo en coordinación entre los técnicos de prevención de la administración general y los técnicos de educación, pero que a nivel general se puede decir que para las evaluaciones de riesgo dependen del servicio de prevención de educación y para el resto de la administración general. Por lo que respecta a los centros, la información tiene que llegarles a través del coordinador de prevención de los mismos.

Comienza la coordinadora del Servicio de Prevención indicando que se realizará una encuesta a todos los trabajadores y trabajadoras sobre vigilancia de la salud, que estará disponible en el portal del empleado, para que el personal que así lo desee pueda participar de este programa.

En cuanto a la gestión de la prevención, nos trasladan que en breve comenzará a utilizarse un recurso preventivo compartido que es el programa QUALTIS para el área técnica, empezando por el volcado de toda la información que tenemos en el programa. Las evaluaciones de riesgo que se inicien con el nuevo programa serán aquellas que lleven realizadas más de 5 años.

La parte social solicita la valoración de la accesibilidad de todas las OCAS, ya que la mayoría de ellas no cumplen con la normativa.

En la memoria aparece una propuesta de formación específica por riesgos, que nos indican que será formación para aquellas personas que en su ER se haya detectados riesgos muy específicos como caídas en altura, ruido, etc. También se han hecho propuestas a los diferentes servicios sobre procedimientos de trabajo para utilización de herramientas.

Respecto a la posibilidad de migración de la historia clínica de los profesionales a los distintos sectores de la JCCM en donde pueda trabajar el personal, nos indican que con el nuevo programa sí que se podrá. Por ejemplo, un trabajador de la Administración General que pase al Sescam, tendrá en el servicio de prevención correspondiente todo su expediente clínico-laboral.

Hay programada una formación a los equipos de intervención en emergencias, y se realizará a todos los miembros, tanto equipos de primera intervención como de segunda intervención.

La formación al personal responsable de los desfibriladores en los centros no se tiene programada en la planificación ni se ha realizado y se recuerda que aún no siendo obligatorios los desfibriladores en esta comunidad autónoma, los centros que los tienen deben de formar al personal para su utilización.

Se ha programado también la “escuela de espalda”, que es una actividad dirigida a todo el personal de la Administración General porque es una formación preventiva general, ya todo el personal tiene riesgo de sufrir dolencias osteomusculares.

## **b) EDUCACIÓN.**

Se sigue trabajando insistentemente en la necesidad de realizar simulacros en los centros pero no se sabe porqué es una actividad que cuesta conseguir.

En la vigilancia de la salud se prioriza durante el curso a los docentes de religión y en prácticas, dejando para el mes de julio a los funcionarios de carrera, pero adelantando las fechas siempre que es posible.

Ante la polémica surgida sobre si corresponde hacer la vigilancia de la salud al personal docente que no está trabajando en centros docentes (inspección educativa o liberados permanentes), se ha solicitado informe desde la consejería de educación para que se aclare si se les hará o no. Desde la parte social no aceptamos esta situación, puesto que siguen siendo trabajadores y trabajadoras de la consejería aunque no estén en centros educativos.

Recordamos la situación de necesidad “urgente” de contratar a un técnico para el servicio de prevención en Cuenca, pues como ya dijimos en el comité sectorial, lleva vacante desde el mes de febrero, con las implicaciones que ello supone. Nos trasladan las enormes dificultades para encontrar a personal técnico superior en prevención de riesgos laborales por la inexistencia de bolsas e incluso realizada oferta al servicio público de empleo no ha sido posible obtener candidatos. La consejería se encuentra impotente ante esta situación.

Insistimos en la necesidad de formación obligatoria en primeros auxilios a todo el personal docente y personal que presta atención directa en centros educativos, así como formación en riesgos psicosociales y otra formación específica, a parte de la que viene planificada que es la formación básica en prevención de riesgos laborales. Informan sobre la existencia de un programa de educación saludable que lleva en marcha 3 años con formación voluntaria en primeros auxilios y en el que se ha formado ya a 900 docentes.

Volvemos a plantear la necesidad de proporcionar EPIS al personal docente que imparte ciclos formativos en talleres, así como al alumnado. Actualmente no se están utilizando.

En relación a las unidades básicas de salud consideramos insuficientes las existentes para dar servicio tanto al personal docente como al personal de propio Sescam.

Algo que también se debería de determinar son aquellos puestos que requieren vigilancia de la salud obligatoria anualmente.

Respecto a los conflictos entre docentes y alumnado o familiares al comité no han llegado datos de las agresiones sufridas, pero nos recuerdan que hay un protocolo que depende de la unidad de atención al profesorado y que emiten anualmente una memoria de los incidentes ocurridos en el sector.

Tras la insistencia en el CRSSL de que la vigilancia de la salud no debe ocasionar ningún gasto al trabajador, se está valorando por parte de la consejería el hacerse cargo de los gastos, aunque no especifican desde cuándo ni cómo se va a gestionar.

### c) SESCAM.

Actualmente se está realizando una revisión del Plan Perseo en todo su ámbito de aplicación, en concreto ahora se está trabajando en el protocolo de prevención de conflictos entre profesionales y usuarios. En la vigilancia de la salud se ha incorporado un médico en el área de salud de Hellín y Almansa. Se tenía pensada una UBS más en Mancha Centro. Próximamente se revisará el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo, el de evaluación de riesgos psicosociales y el de gestión dosisimétrica, entre otros. También se piensa en la revisión de la guía de prevención de medicamentos peligrosos. Otra revisión pendiente es la inmunoprofilaxis a trabajadores (vacunas).

En el Sescam se informa semestralmente sobre las agresiones a profesionales.

A la pregunta de qué profesionales pueden dar formación en prevención nos indican que la mayoría de los cursos los debe impartir el servicio de prevención, excepto aquellos muy específicos.

Como aportaciones de la parte social respecto a la formación en prevención, comenzamos sugiriendo una herramienta muy interesante como sería una encuesta a los trabajadores sobre necesidades formativas.

Se echa de menos formación en riesgos psicosociales y otra formación específica. En relación a los riesgos psicosociales se están evaluando en algunas gerencias por indicación de la inspección de trabajo, tras denuncia por parte de los delegados de prevención. Parece ser que si en las ER iniciales si se detectan riesgos psicosociales se hace una evaluación más exhaustiva pero no en los demás casos.

A la hora de planificar la formación se debe incidir en cuáles son las causas de la siniestralidad, para poder eliminar los riesgos en ese sentido, en este caso la primera incidencia son los sobreesfuerzos, por lo que sería interesante elaborar un programa de formación dirigido a reducir los trastornos musculoesqueléticos.

Insistimos una vez más que para poder realizar adaptaciones de puestos de trabajo se pueda permitir la movilidad intercentros.

En las evaluaciones de riesgos sería primordial valorar la situación en la que están desarrollando el trabajo los profesionales, teniendo en cuenta si hay falta de personal, si hay una buena organización del centro o unas funciones establecidas, por ejemplo.

Alertamos de la sobrecarga de trabajo y se propone la realización de un despistaje de las patología que se están produciendo en relación a estrés laboral y burnout.

## **4º Borrador del Plan Director para la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.**

El objetivo de este plan es que se unifiquen criterios e integrarlos de la forma más efectiva en la gestión de la prevención de la Administración, teniendo las mismas garantías en todos los sectores.

Ahora hay distintas instrucciones para la gestión pero la intención es que se unifiquen y se cree un manual de procedimientos para todos los sectores.

Se propone un grupo de trabajo para elaborar propuestas al documento. Para ello se piden aportaciones hasta el 31 de enero.

#### **5º Preguntas y sugerencias.**

Volvemos a pedir rescisión del contrato con la mutua para atender al personal 365 días del año, 24 horas y una atención de calidad.

Queremos datos de los comités de acoso y las actuaciones realizadas, además de si han sido o no efectivas. La Administración indica que se tiene pendiente llevar una vez cumplido el primer año del protocolo, para el 2020.

Pedimos se incluya como EPI las gafas de sol para aquellas categorías que trabajan un número elevado de horas diarias a la intemperie y que aún no lo tienen, como es el caso de los AA.MM.

También reiteramos nuestra petición en el comité sectorial de que se valore el renting para la renovación de los vehículos de agentes medioambientales, veterinarios y otras categorías que utilicen vehículos asiduamente y éstos estén en mal estado. Actualmente prácticamente todos los vehículos tienen más de 10 años.

Planteamos la cuestión de que cuando con motivo de la realización de su trabajo un profesional sufra rotura de las gafas, éstas sean repuestas por la Administración, a lo que responden que en caso de accidente laboral es la mutua la que corre a cargo de su reposición.

UGT solicita mediante escritos registrado al comité una reunión monográfica sobre la situación del LARAGA en la relación a la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de la circular sobre adaptaciones o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud y refuerzo de las plantillas, y una propuesta de encuesta a los trabajadores y trabajadoras que han sido usuarios de la mutua para una valoración del servicio prestado por ésta.

**Seguiremos informando...**