

El qué y el para qué de la salud laboral

Hacer visible lo invisible ha sido un eje fundamental en la actividad sindical de CC.OO. para destacar la situación de indefensión en que se encuentra el profesorado en relación con la salud laboral

Emilia Moruno
Secretaría de Salud Laboral FE CC.OO.

EL OBJETIVO es generar una verdadera cultura de la prevención entre los trabajadores y trabajadoras; y lo que es más importante demostrando y exigiendo a la Administración educativa que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) también sea de aplicación en el sector educativo.

Nuestro trabajo ha estado dirigido a plantear la necesidad de incorporar los principios de la acción preventiva, marcada en el artículo 15 de la LPRL, como la lucha por el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la protección de los riesgos laborales; y lo más importante, de todos los riesgos incluidos lo psicosociales de gran incidencia en nuestro trabajo. Así lo señala Comisión de las Comunidades Europeas, en la Comunicación Cómo adaptarse a los cambios de la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006): " En este sentido, se observa que las enfermedades consideradas emergentes, como el estrés, la depresión o la ansiedad, así como la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18% de los problemas de salud asociados con el trabajo (...) Las frecuencias de estas patologías es dos veces superior en los sectores de la educación y los servicios sociales y de salud...".

Los dos ámbitos de negociación en los que estamos trabajando desde CC.OO. nos permiten la consecución del derecho a la salud integral del profesorado complementándose y haciéndose evidente, por un lado, en los acuerdos de condiciones laborales y por otro, en la firma de los acuerdos propios de salud laboral, como vías necesarias para la participación y la prevención.

En este contexto se inscriben los acuerdos en las comunidades autónomas, destacando la constitución de los Comités de Seguridad y Salud sectoriales de educación en la mayoría de ellas. Nos queda en este punto, y para completar el mapa preventivo, dotar de efectividad real a los comités y demandar servicios de prevención propios de la Administración educativa y específicos para el sector educativo en las comunidades que no se hayan implantado.

La inclusión de un capítulo específico de Salud Laboral en el borrador del Estatuto del Funcionario Docente no Universitario requiere de alegaciones y modificaciones en el articulado ya que de nuevo nos encontramos con un tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales poco comprometido en la acción preventiva y con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, nos planteamos incluir en la negociación sobre las condiciones laborales del profesorado aquellos aspectos que inciden en la salud integral de los trabajadores y trabajadoras, tales como el sistema retributivo, la jornada, la jubilación, la responsabilidad civil, las licencias, la formación y la promoción, la movilidad, la igualdad de género...