

# Boletín de Enseñanza



Junio 2022

Enseñanza



**La salud laboral de los docentes:  
un reconocimiento pendiente y necesario**

# La profesión docente precisa una regulación específica en materia de salud laboral

**Es fundamental conseguir un catálogo y una regulación específica de las enfermedades profesionales en la docencia que eviten el largo proceso y la judicialización de su reconocimiento por parte de las Administraciones públicas.**

Los continuos cambios que se producen en la sociedad han supuesto para el profesorado enfrentarse a situaciones que hace poco o no existían o existían en menor medida.

La gran diversidad de alumnado, la falta de recursos humanos y materiales que ayuden a una atención individualizada del mismo, los problemas de convivencia escolar o la escasa valoración social de la docencia, entre otros, hacen de la escuela un entorno donde algunas situaciones pueden hacer más complicada la labor que desarrollan nuestros docentes.

El colectivo de trabajadoras y trabajadores de los centros educativos encuentra cada vez mayores obstáculos a la hora de desempeñar su trabajo, siendo uno de los principales colectivos afectados por trastornos de origen psicosocial: estrés, depresión, fatiga psíquica, o el síndrome del quemado, también conocido como burnout.

La incidencia y frecuencia de estas situaciones son de tal magnitud y relevancia que la actividad docente es actualmente asumida como una 'profesión de alto riesgo', de modo que las condiciones de ejercicio de la misma van transformando la escuela en un ambiente no saludable, fuente del denominado 'malestar docente'. Esta expresión, que no es nueva y que va más allá de la insatisfacción laboral por el contexto de tensión extrema en que se desenvuelve, describe los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la salud y bienestar de los profesores, como resultado de las condiciones psicológicas y sociales de presión en que ejercen su actividad. Esta situación es ciertamente preocupante, pues cada vez son más frecuentes los casos de insatisfacción personal, absentismo laboral, bajas

por depresión y peticiones de jubilación anticipada por parte de los trabajadores de la enseñanza.

Una gran parte del profesorado, y del resto de los trabajadores del sector, se siente, personal y profesionalmente, desconcertado, con fuertes contradicciones entre cuáles son sus derechos y obligaciones para afrontar esta nueva situación, ya que, paradójicamente, el Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social únicamente reconoce como enfermedad profesional en el ejercicio de la docencia los nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales.

Es por ello por lo que la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), que tiene por objeto establecer los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud y la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, insta al Gobierno, en su artículo número 6, a desarrollar normativamente el procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, junto a los requisitos y procedimientos para su comunicación a la autoridad competente. Es necesario, por tanto, que se aumente dicha calificación para que puedan ser incluidas las enfermedades específicas que afectan al profesorado y que puedan ser catalogadas como enfermedades profesionales, al cumplir todos los requisitos normativos (que exista una relación causa efecto entre la enfermedad y la relación laboral, como sucede realmente, pero también, que estas patologías estén incluidas en el Real Decreto



1299/2006, de 10 de noviembre, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social).

Finalmente, el Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza el establecimiento de un sistema de protección de naturaleza pública que hace posible la protección adecuada de los ciudadanos frente a las contingencias y situaciones que se contemplan en dicha ley, entre las que se encuentran, como veremos más adelante, los daños sufridos como consecuencia del trabajo.

De esta forma, existen dos figuras concretas que regulan los daños sufridos en el ejercicio del trabajo y que están incluidas en los artículos 115 y 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y que son mencionadas en la LPRL, y son:

- Los accidentes de trabajo
- Las enfermedades profesionales

### LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Se entiende como accidente de trabajo “toda lesión corporal que sufre un trabajador por cuenta ajena con ocasión o como consecuencia de su trabajo”. La figura equivalente al accidente de trabajo para el caso de personal funcionario es el “accidente en acto de servicio”, que por lo

demás tiene las mismas consecuencias administrativas que aquel.

Tendrán consideración de accidente de trabajo:

- Los accidentes que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar del trabajo, también llamados accidentes in itinere.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos in itinere en el ejercicio de dichos cargos.
- Los ocurridos por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, grave-

dad o terminación por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

- La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira.
- Las enfermedades que no tengan consideración legal de enfermedades profesionales, pero que se contraigan con motivo de la realización del trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

No tendrán consideración de accidentes de trabajo los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, los que sean debidos a un conocimiento deliberado de realizar un delito o conducta punible o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo

que no guarde relación alguna con el trabajo.

Antes de continuar, exponemos unas meras anotaciones:

- Respecto a la realidad de los accidentes in itinere, dicho tipo de daños hay que tenerlos presentes junto a los demás y especialmente respecto a los docentes que trabajan en centros escolares rurales, debido a la frecuencia y largas distancias que muchos deben realizar diariamente a consecuencia de la ubicación de su lugar de trabajo.
- Es importante tener en cuenta, dada la falta de precisión en la calificación de enfermedades profesionales asociadas a la docencia que dichas enfermedades deberán probarse y que serán calificadas como accidentes de trabajo.
- Que es muy importante reconocer la importancia de algunas acciones de la vida cotidiana, como caídas o pequeñas dolencias, que si se producen durante la jornada de trabajo (salidas escolares, cambios de clase o desplazamientos en el centro...) deben ser calificadas como accidentes de trabajo, pero para que esto sea así hay que seguir el procedimiento adecuado.



## LOS FACTORES DE RIESGO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

En términos generales, todavía se puede pensar equivocadamente que este sector no sufre tales riesgos, o que no pueden ser graves o frecuentes, y más si se pide la opinión de estos trabajadores/as docentes sobre su conocimiento o concienciación sobre los mismos, y de cómo la sociedad en general los valora. La mayoría de los docentes conociendo o, por lo menos, habiendo escuchado que existe la LPRL, no creen que la materia afecte mucho a su profesión o no son tan conscientes, sino que más bien lo asocian a casos ocurridos en el alumnado, pero no tanto a su propia situación. Esto puede deberse a que no han recibido ni información ni formación previa. Por tanto, la prevención de riesgos laborales (PRL) debe integrarse tanto en la práctica como en la gestión educativa diaria, lo que también redundaría en la calidad de la educación.

La razón no es solo desde el punto de vista normativo, sino también desde una visión práctica, porque los docentes sufren un número de bajas importante, aunque su origen sea parcialmente diferente al de otros trabajadores.

La realidad nos muestra o da indicios del alcance de dichos riesgos al considerar:

- Sus variadas tareas en base a objetivos según tipos de enseñanzas (tareas, por ejemplo, como tutorías, planificar la educación en determinados temarios, etc. Y como uno de los ejemplos más problemáticos de hasta dónde pueden llegar sus tareas según la decisión de la dirección podríamos hablar de casos en los que se tengan que suministrar la toma de determinados tratamientos médicos prescritos, para ciertos alumnos/as cuyo estado de salud así lo requiera, coincida durante su jornada laboral, esté a su cargo y siempre que así lo hayan autorizado por escrito los correspondientes padres).
- Las diferentes características de los lugares donde se llevan a cabo, rurales o urbanos, públicas, privadas, o concertadas (aulas, centros docentes para discapacitados, laboratorios, talleres de FP, comedores escolares, escuelas infantiles, etc.).
- Y la siniestralidad donde se manifiestan dichas actividades laborales y lugares de trabajo, ya las estadísticas de este sector demuestran que existen tales riesgos laborales. Aunque todavía en nuestro país no se recoge ningún riesgo laboral

de tipo psicosocial como enfermedad profesional (EP), cada vez se relaciona más este trabajo docente con los riesgos psicosociales, como el burnout en el caso sobre todo del personal docente, porque debido a su trabajo debe estar constantemente relacionándose con el alumnado y sus familias.

De hecho, podemos estar hablando de muy diferentes riesgos desde las distintas especialidades de PRL (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología) y no solo es una reclamación y alarma sindical, sino un deber de cumplimiento legal de la LPRL que cada vez se va reflejando más en la siniestralidad de este sector de la educación (teniendo siempre presente que solo representan la punta del iceberg, porque muchos problemas de salud no se reconocen como tal y no se califican como contingencias profesionales).

A pesar de este contexto sociolaboral, sigue habiendo casos donde no se aplica adecuadamente el citado marco normativo en PRL, y por tanto tenemos que seguir todavía insistiendo en que queda mucho por hacer, aunque ya han pasado más de 25 años de la LPRL en nuestro país y más en el caso de los riesgos psicosociales (RPS), independientemente del sector aunque sea urgente como sería para los docentes.

Así, por ejemplo, en el entorno laboral de las personas dedicadas a la enseñanza, estas no son informadas y/o formadas correctamente respecto a sus riesgos laborales o son reacios a reclamar sus derechos en materia de salud laboral.

Por otro lado, la PRL, aunque repercute en la seguridad y salud del personal docente, también afecta a la misma sociedad debido a los siguientes aspectos relacionados con su siniestralidad: bajas laborales; costes por enfermedades relacionadas con el trabajo, pero no asumidas por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, etc. Aun así, la sociedad aún no es lo suficientemente consciente ni valora como tal el deber legal que tienen las Administraciones públicas y los empresarios respecto a su obligación básica de garantizar la protección de estos trabajadores/as (sean interinos, enseñanza online, en centros educativos sostenidos parcial o totalmente, etc.).

### RIESGOS GENERALES QUE AFECTAN A LOS DOCENTES

Por todas estas razones, así como por las reformas normativas en el sector exigidas especialmente al profesorado (como un mayor ratio en

alumnado, crisis de valores, etc.), por las que se deteriora cada vez más su salud física, psíquica y social, hemos pretendido ofrecer un esquema con el fin de que en cada centro identifiquen sus propios riesgos laborales, antes de que se materialicen en daños reales en su salud física, psíquica y social, y así poder

actuar en este sector. Son ejemplos de riesgos laborales (posibilidad de sufrir un daño) por especialidad preventiva, ya que pueden conllevarles a consecuencias muy diferentes, desde leves hasta depresión e incluso suicidios, o repercutir en su calidad de vida por distintos trastornos y patologías de la voz, etc.:

RIESGOS	DAÑOS Y CONSECUENCIAS
<b>SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>	
Caídas de personas a distinto nivel y al mismo. Caídas de/ por objetos. Pisadas sobre objetos.  Golpes/ cortes por objetos o herramientas. Choques contra objetos inmóviles (ej. mesa) /móviles (ej. alumnos).	Lesiones músculo esqueléticas, esguinces...
Eléctrico por contacto indirecto (carcasa de ordenador) / directo (cable pelado).	Principales (electrocuciones, quemaduras...) Secundarios (tropiezos, caídas...)
Incendios	Quemaduras, irritación de ojos por humo, asfixia...
Atropellos o golpes con vehículos	Lesiones físicas en general...
Sobreesfuerzos	Lesiones músculo esqueléticas ej. síndrome del túnel carpiano, que puede producir distintos tipos de incapacidad laboral...
<b>HIGIENE INDUSTRIAL</b>	
Exposición a tres tipos de agentes: - Químicos - Biológicos - Físicos (*) ej.: ruido, iluminación, condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, ventilación y presión atmosférica)...	Alergias, alteraciones de la voz, intoxicaciones... Alergias, hepatitis, infecciones intestinales y en la piel, Trastornos respiratorios...  Afecciones musculares, catarros, afonías, Gripes, trastornos de la agudeza visual...
<b>ERGONOMÍA</b>	
Riesgos (fatiga física: por desplazamiento, por manejo de cargas, postural) derivados del factor de riesgo, carga física de trabajo.	Afonías, lesiones músculoesqueléticas, tendinitis...
Riesgos (fatiga física visual, sobreesfuerzos, ...) por el uso inadecuado de pantallas de visualización de datos (PVD).	Cefaleas, trastornos de la agudeza visual y músculoesqueléticos (también desencadenan problemas de carga de trabajo mental). Disconfort por ruido Imposibilidad de comunicación Trastornos en el sistema nervioso... Teniendo en cuenta que no podemos separar claramente en este riesgo los daños de la carga de trabajo tanto física como mental al trabajar con PVD.

(\*) Estas variables pueden ser estudiadas desde el punto de vista de distintas especialidades: Higiene, Ergonomía y Psicosociología. Respecto a esta última rama, no tanto por sí mismas, sino como una de las posibles fuentes de multicausalidad de las dolencias psicológicas. Ya que si se adoptaran las medidas preventivas contribuirían a incrementar el confort y bienestar durante el desarrollo de la actividad docente. Un ejemplo de estas relaciones recíprocas entre ramas de la prevención respecto a la multicausalidad serían las condiciones termohigrométricas, junto a otros agentes físicos, como sería el ruido ambiental, causarían o agravarían los distintos trastornos de la voz, incluso en mayor medida si además se dan factores psicosociales como la falta de disciplina.

## **DOLENCIAS Y PATOLOGÍAS DEL SECTOR EDUCATIVO**

Conviene recordar que el concepto de enfermedad profesional es un término jurídico, no exclusivamente médico, y que una enfermedad, para que sea reconocida como enfermedad profesional, además de su diagnóstico médico preceptivo, debe estar incluida en el cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006.

Esta consideración jurídica es muy importante, pues dentro de las dolencias y patologías típicas de nuestro sector educativo solo los nódulos vocales a causa de esfuerzos sostenidos por la voz están considerados como enfermedad profesional. Sin embargo, existe otro grupo de patologías y dolencias, típicas de los trabajadores de la enseñanza, que, a pesar de su gran incidencia, no están incluidas dentro del cuadro de enfermedades profesionales. Estamos hablando de las lesiones músculoesqueléticas y los trastornos de origen psicosocial.

### **Trastornos foniatrícos. Nódulos en las cuerdas vocales**

Los nódulos en las cuerdas vocales son la única

patología de las que afectan a los trabajadores de la enseñanza que puede ser catalogada como enfermedad profesional.

La voz se origina por la vibración de las cuerdas vocales en la laringe al paso del aire expedido por los pulmones. En los docentes, la necesidad de hablar durante muchas horas al día y a volúmenes excesivamente altos cansa y desgasta la voz. Estas circunstancias pueden desembocar en diversos trastornos foniatrícos, como son laringitis, pólipos o nódulos en las cuerdas vocales.

Los principales síntomas de las alteraciones de voz son ronquera, falta de intensidad, escozor, tos, quemazón, falta de aire al hablar, dolor en la zona faringe-traqueal y pérdida de voz (afonía).

### **¿Por qué se producen estos trastornos foniatrícos?**

Estos trastornos se producen por una emisión incorrecta de la voz debida, principalmente, por hablar demasiado alto, durante mucho tiempo, de forma técnicamente inadecuada y en ambientes y espacios sonoramente inconvenientes.

Existen cuatro variables que influyen directa y recíprocamente, unas sobre otras, en la emisión de





la voz: la actividad vocal que se desempeñe, el entorno acústico en el que se hable, los factores ambientales y los factores personales del hablante.

### **La actividad docente**

La propia actividad docente, al ser la voz su principal herramienta de trabajo, fatiga la voz. Para evitar cansar la voz, más de lo que produce su propia actividad, es importante no gritar y hablar en un tono moderado. A veces, esta circunstancia es de difícil aplicación, pues la actitud del alumnado y los factores acústicos del entorno físico van en nuestra contra.

Los principales factores de riesgo para la voz son hablar mientras se escribe en la pizarra, lo que obliga a elevar el tono de voz; tratar de imponer la autoridad con el grito; la exposición al polvo de tiza, que irrita las mucosas; el elevado número de alumnos, que provoca un mayor nivel de ruido ambiental, y la impartición de determinadas asignaturas. La impartición de Educación Física, al realizarse al aire libre, obliga a chillar para comunicarse con los alumnos; las asignaturas de Lengua Extranjera utilizan sonidos que no son propios del idioma nativo, lo que aumenta el riesgo vocal. La impartición de Música obliga a cantar frecuentemente, lo que también es un factor de riesgo.

### **El entorno acústico y ambiental**

Hay que tener en cuenta el nivel de ruido ambiental que tenemos en nuestros puestos de trabajo. Cuanto más alto sea este, mayor esfuerzo haremos para comunicarnos, forzando la voz. Por ello, un factor fundamental es la acústica de las aulas. Demasiada reverberación, o demasiado poca, no ayuda a la transmisión del sonido, favoreciendo la aparición de cansancio vocal.

Respecto a los factores ambientales, la faja de humedad en el ambiente reseca las mucosas nasofaríngeas. Un exceso de frío o de calor, una ventilación escasa, una corriente de aire excesiva o un aire acondicionado deficiente pueden irritar las mucosas. Lo mismo ocurre ante la exposición a irritantes u otros agentes ambientales adversos, como el polvo de las tizas o el humo.

### **Factores y hábitos personales**

La forma en la que emite la voz cada individuo y algunos de sus hábitos personales pueden ser factores de riesgo a la hora de sufrir una patología relacionada con la voz, siendo la causa principal la falta de técnica vocal y el desconocimiento del mecanismo de emisión de voz.

Son factores de riesgo:

- La utilización de un volumen de voz demasiado alto.
- Inspirar constantemente por la boca, pues reseca las mucosas, o inspirar de forma insuficiente para emitir una voz sostenida y firme.
- Utilizar incorrectamente las cajas de resonancia.
- Articulación rápida y pobre sin marcar las letras y vocales.
- Utilizar tonos de voz demasiado graves o demasiado agudos.
- Estar tenso o estresado. Cuando la voz se emite con hipertensión muscular en la parte anterior del cuello y laringe, la ondulación de las cuerdas vocales origina un duro impacto entre ambas y la mucosa de sus bordes se irrita.
- No dar importancia a los trastornos de la voz, lo que lleva a la cronificación de los trastornos. Una rápida consulta con el especialista reduce los efectos negativos de una posible lesión.
- Hábitos poco saludables que pueden afectar la salud.

### **Prevención de los riesgos relacionados con la voz**

La LPRL obliga a la Administración pública para el caso de centros públicos y al empresario titular, para el caso de centros concertados y privados, a evitar los riesgos derivados del trabajo, evaluar los riesgos que no puedan ser evitados y tomar las medidas preventivas oportunas en relación a los riesgos detectados, informando y formando a los trabajadores respecto a los riesgos que pueden sufrir en su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas a adoptar para evitarlos.

De esta forma, y para el caso concreto de los riesgos derivados de la voz, son los titulares de los centros los responsables de tomar las medidas preventivas que a continuación exponemos.

### **1. Medidas Preventivas constructivas y/o de carácter técnico.**

Medidas que aprovechan los avances técnicos para el diseño de construcciones y herramientas más eficientes. Ejemplos de este tipo de elementos preventivos pueden ser el diseño de aulas

con niveles acústicos óptimos, sin reverberación excesiva, aisladas del ruido exterior y con condiciones de temperatura y humedad adecuada, o la instalación de micrófonos que ayuden a transmitir las ondas sonoras y de pizarras electrónicas o proyectores que eviten la utilización de la tiza.

### **2. Medidas Preventivas organizativas**

Medidas diseñadas desde una adecuada organización racional del trabajo en el que se eviten los factores de riesgo que puedan producir alteraciones en la voz de los trabajadores. Ejemplos de este tipo de medidas podrían ser distribuir las horas lectivas favoreciendo las pausas y descansos vocales, diseñar estrategias de respuesta ante la disrupción para evitar forzar la voz al imponer la disciplina, estrategias para evitar el estrés, diseño de cursos específicos de técnica vocal o el diseño de un programa de vigilancia de la salud específica en la materia, en la que se tenga en cuenta, por poner solo un ejemplo, una evaluación foniátrica periódica.

### **3. Medidas Preventivas individuales**

Es fundamental que el trabajador que utiliza la voz como herramienta profesional, lo haga de forma correcta y eficaz, conociendo la técnica necesaria, los posibles riesgos que puede padecer y las medidas preventivas necesarias para minimizar estos riesgos.

La instauración de estas medidas, que finalmente va a aplicar el trabajador de forma individual, también es responsabilidad del empresario y la Administración educativa, dependiendo del tipo de titularidad del centro, pues deben encargarse de proporcionar a sus respectivos trabajadores la información y formación correspondientes para que adquieran el manejo correcto de dichas actividades preventivas.

Respecto a la emisión de voz, es importante aprender técnicas de proyección vocal adecuadas, disminuir el nivel de ruido ambiental en vez de hablar más alto para compensarlo, hablar de cara a las personas, evitar hablar mientras se escribe en la pizarra o gritar a alumnos que están a larga distancia y en espacios abiertos.

Respirar por la nariz y no por la boca para evitar que se reseque la laringe, utilizar la respiración abdominal e intercostal, evitando ropas excesivamente ajustadas que impidan una respiración adecuada.

Utilizar técnicas para evitar fatiga vocal, como hablar en un tono vocal normal, con una intensidad adecuada, permitir una variación del tono vocal mientras habla, proyectar la voz sin forzar la garganta y conocer los propios límites físicos en cuanto a tono e intensidad.

En relación con la postura, hay que mantener una posición confortable, erguida y simétrica, mantener la garganta relajada, evitar tensar o apretar los dientes, la mandíbula o la lengua durante la fonación (usar técnicas que reduzcan al máximo la tensión muscular).

Realizar técnicas y ejercicios para ejercitar la voz, ejercicios de respiración para fomentar la respiración diafragmática, ejercicios de relajación para evitar tensión física en el cuerpo, ejercicios de articulación donde se trabaja la posición de la lengua, el velo del paladar y la abertura de la boca para que los órganos de la articulación sean más ágiles y flexibles.

Mantener un estilo de vida y un entorno de vida saludable, llevar una dieta adecuada, evitar el sedentarismo y practicar algún tipo de actividad física, reconocer los primeros síntomas de fatiga vocal: dolor de garganta, sequedad, etc., evitar ambientes secos, como los causados por excesivo aire acondicionado o calefacción, beber agua de forma abundante, incluso en clase.

### Síntomas de un posible trastorno foniatrico

Padecer trastornos foniatricos de forma frecuente no es algo consustancial a nuestra actividad profesional, sino que son indicadores de que algo se está realizando de forma incorrecta, lo que implica la realización de las medidas correctoras para solventar dicha carencia.

Existen una serie de indicios que nos alertan de un posible trastorno de la voz:

- Sentir sequedad y picor en boca y/o garganta.
- Tener punzadas en la garganta.
- Padecer ardor en la garganta.
- Sentir molestias al tragar.
- Tener sensación de tener un bulto o algo extraño en la garganta.
- Carraspear o toser con frecuencia.

- Sentir que te falta el aire cuando hablas.
- Emitir gallos al hablar.
- Perder la voz momentáneamente.
- Tener mucha tensión en el cuello.
- Padecer faringitis con frecuencia.

Si padeces con frecuencia varios de estos síntomas, debes consultar a un médico especialista.

### Vigilancia de la salud en los trabajadores de la enseñanza relacionada con los trastornos foniatricos

El artículo 22 de la LPRL señala que el empresario, o la Administración pública respecto al personal a su servicio, garantizará una vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo que estos desempeñan.

Dicho artículo deja bien claro, aunque de forma implícita, que la vigilancia de la salud en los trabajadores debe ser periódica. Es cierto que no explicita la amplitud del periodo, pero al referirse a él ya determina que alguna periodicidad debe tener, siendo práctica habitual en otros sectores los reconocimientos médicos anuales. Otra obligación que emana de dicho artículo es que la vigilancia de la salud debe ser específica en función de los riesgos típicos de cada sector. Por lo tanto, la vigilancia de la salud en nuestro sector se debe orientar a analizar los riesgos específicos del mismo, debiendo incluirse, sin ningún tipo de duda, los reconocimientos médicos foniatricos.

Generalmente, por no decir nunca, en los centros educativos no se realiza la evaluación de los riesgos propios de la voz como herramienta de trabajo obviando la vigilancia de las posibles consecuencias que tales riesgos pueden producir para la salud de los trabajadores, lo que supone, desde nuestro punto de vista, un claro incumplimiento de la legislación vigente.

### TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS

Los trastornos musculoesqueléticos son lesiones de músculos, tendones, nervios y articulaciones. Dependiendo de la zona dañada se pueden denominar contracturas, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias, cervicalgias, dorsalgias, etc.



Generalmente, se localizan en el cuello, espalda, hombros, codos, puños y manos. El síntoma predominante es el dolor asociado a limitaciones funcionales que impiden ciertos movimientos.

Los problemas de salud abarcan desde incomodidad, molestias y dolores hasta cuadros médicos más graves que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, el tratamiento y la recuperación suelen ser insatisfactorios y el resultado puede ser una discapacidad permanente.

Los trabajadores de la enseñanza, dependiendo del puesto que desempeñen, pueden sufrir diversos trastornos musculoesqueléticos como consecuencia de la actividad física que realizan en su trabajo, y principalmente se deben al mantenimiento de la misma postura, a un levantamiento manual de cargas incorrecto o a posiciones defectuosas enfrente del ordenador.

### Principales factores de riesgo

Los principales factores de riesgo son:

- Los relacionados con una mala organización del trabajo: diseño inadecuado de pausas, ritmo alto de trabajo, trabajo monótono y repetitivo,

falta de información y formación a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas a tomar.

- Los relacionados con las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo: mal diseño del puesto de trabajo, temperatura e iluminación incorrecta, sillas y mesas ergonómicamente inadecuadas, etc.

### Medidas preventivas

Los empleadores son responsables de evaluar los riesgos existentes en el lugar de trabajo y de aplicar medidas preventivas para su eliminación o reducción.

La principal medida preventiva es una adecuada organización del trabajo, en el que se eviten los factores de riesgo anteriormente señalados y en el que se proporcione al trabajador información sobre sus riesgos y las medidas preventivas a adoptar.

Para lograr una adecuada organización del trabajo, debemos partir de un conveniente diseño de los puestos de trabajo.

Un adecuado diseño del puesto de trabajo nos permitirá una correcta adecuación entre las ca-

racterísticas personales del trabajador, tanto física como psíquica, y las operaciones que el trabajador debe realizar.

Para lograr este propósito hay que:

- Ajustar el sistema de trabajo para que los esfuerzos no sobrepasen los límites adecuados: estableciendo una adecuada carga física de trabajo, planificando los descansos y pausas, y racionalizando los horarios y turnos.
- Hacer un estudio postural del puesto de trabajo, en el que se eviten posturas que produzcan lesiones por esfuerzo repetitivo, posturas forzadas, posturas mantenidas en el tiempo, posiciones incorrectas frente del ordenador o el levantamiento manual de cargas con excesivo peso (25 kg. máximo).
- Concebir máquinas, equipos e instalaciones seguras y funcionales que cumplan la normativa de seguridad, que dispongan de marcado C' y adaptadas ergonómicamente a su uso.

## Legislación

Existen distintas normativas que regulan disposiciones mínimas que hay que cumplir para evitar riesgos que puedan producir trastornos musculoesqueléticos:

- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, en el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, en el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

## TRASTORNOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Especial incidencia y repercusión para la salud de los docentes tienen las patologías de origen psicosocial.

El concepto de factores psicosociales hace refe-



rencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que tienen capacidad para afectar a la salud (física, psíquica o social) del trabajador y al desarrollo del trabajo de este. Estas condiciones están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y/o la realización de tareas.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables, pueden ser:

- Estrés.
- Fatiga mental.
- Síndrome del quemado o burnout.
- Insatisfacción laboral.
- Problemas de relación.
- Desmotivación laboral, etc.

El estrés es una reacción fisiológica y psicológica del organismo que reacciona ante una situación



de amenaza. El estrés se desencadena aunque dicha situación no sea real, pero es percibida como tal. A los factores desencadenantes de estrés se les denomina estresores y producen en el organismo diversos síntomas, como ansiedad, ahogo, irritabilidad, insomnio, trastornos musculares y digestivos, etc.

Existen múltiples estudios que relacionan las distintas formas en la que se organiza el trabajo: horario, forma en la que se concilia la vida familiar, la dificultad propia de las tareas realizadas, la peligrosidad de las mismas o los tipos de relaciones que se establecen en el trabajo, por poner algunos ejemplos, con la generación de estrés de carácter laboral. Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), el estrés es el uno de los problemas más relevantes por orden de importancia en materia de salud ocupacional. Los estudios muestran que los elevados índices de incidencia de las bajas laborales guardan relación con el estrés, lo que representa de por sí un enorme coste tanto en términos de sufrimiento humano como de perjuicios económicos.

El síndrome del quemado, o burnout, es una pa-

tología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Maslach lo define como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.”

El burnout, que es distinto del estrés, se caracteriza por las siguientes etapas:

1. **Agotamiento emocional.** Los afectados sienten que no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.
2. **Despersonalización.** Se desarrollan sentimientos negativos, actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo, los alumnos en nuestro caso concreto. Se produce un progresivo endurecimiento afectivo.
3. **Baja realización personal en el trabajo.** El trabajador se siente descontento consigo mismo e insatisfecho con su trabajo.

#### **Síntomas del burnout**

El síndrome del quemado se caracteriza por una

variedad de síntomas, entre los que destacan:

- **Trastornos psicósomáticos**, como sensación de cansancio físico, fatiga crónica, alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo, dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión o crisis de asma.
- **Trastornos de conducta** que van desde un trato cínico y despersonalizado en la relación con los alumnos a cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.
- **Trastornos de carácter emocional**, como sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal o sentimientos depresivos.

### Medidas preventivas

Los trastornos de origen psicosocial se pueden

y deben afrontar desde distintas perspectivas:

- **Desde la organización del trabajo.** Muchos de los riesgos de padecer estrés, y otros riesgos de origen psicosocial, provienen de una mala 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 indica la LPRL, es obligación del empresario de los centros educativos, o de la Administración respecto al personal a su servicio, tomar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos. Medidas entre las que se encuentra modificar aquellas situaciones de la organización del trabajo que generen estrés u otros riesgos de carácter psicosocial.

### 1. Medidas preventivas desde la organización en el trabajo

- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.



- Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
- Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo de jornada, duración de la misma, flexibilidad laboral, conciliación de la vida laboral, etc.
- Facilitar la autodistribución 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 ambigüedad 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 de trabajo: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo -manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.- 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.
- Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre estos factores psicosociales.

## **2. Medidas preventivas de carácter individual**

En el trabajo:

- 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 o hacer una pausa.

- Expresar las opiniones 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.
- Si estás estresado, no dudes en pedir ayuda. Es más fácil actuar en las primeras fases de aparición de un problema que cuando ya se ha enquistado.

En la vida personal:

- Dormir y descansar suficientemente.
- Seguir una dieta mediterránea sin mucha sal, no abusar del café, tabaco y alcohol.
- Realizar un ejercicio físico moderado de forma regular: beneficia al sistema cardiovascular y ayuda a quemar calorías, relaja y elimina tensiones.
- Utilizar técnicas de relajación: yoga, meditación, técnicas de respiración.
- Realizar actividades de ocio: leer, ir al cine, deporte, escuchar música o dedicar tiempo a la familia y amistades.

## **VIOLENCIA RELACIONAL Y ACOSO LABORAL**

(Mobbing o acoso moral, acoso sexual y acoso discriminatorio)

En los organismos internacionales, uno de los fenómenos que más preocupan en la actualidad es el relativo a la violencia en el trabajo. Estas conductas se caracterizan respecto de otros supuestos generadores de estrés laboral por tener su origen en actos o conductas de agresión o ataque de unas personas frente a otras, en nuestro caso, de jefes, compañeros o terceros (alumnos, padres) a los profesionales de la educación.

La violencia puede ser:

- física, cuando atenta directamente contra la integridad física, o
- psíquica, cuando perjudica derechos como su dignidad, integridad personal, igualdad de trato, honor o reputación...

Existen, pues, tres tipos de agresiones atendiendo al sujeto causante:

- alguno/s de sus alumnos, tanto físico como psíquico
- padres de alumnos/as, normalmente de carácter físico
- compañeros o superiores, normalmente psíquico y moral

Aunque no existe una normativa específica que regule estas situaciones, ni tampoco hay acuerdo en definir todas estas situaciones como riesgos profesionales, la posición más difundida internacionalmente, y avalada por la acción sindical, es la de considerar a todas ellas como riesgos profesionales; en consecuencia, urgidas de una atención especial en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales. Así aparece, por ejemplo, en las Recomendaciones de la OIT sobre violencia en el trabajo en el sector servicios en general, que contiene un amplio catálogo de pautas a seguir para prevenir y reparar estas situaciones, conectadas pero diferenciables del estrés laboral. También en el Informe de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sobre Prevención de la violencia y el acoso.

Los medios de comunicación han dado la voz de alarma sobre las diferentes manifestaciones de violencia en el sector educativo. Pero lo cierto es que las modalidades más conocidas se vinculan al acoso psíquico, que integra un conjunto de conductas de violencia extrema, por su reiteración e intensidad. Dejando a un lado el acoso escolar (bullying), que es el que sufre el alumnado procedente de otros alumnos, y que, por tanto, no es propiamente un riesgo profesional (aunque incida en la actividad del profesional como factor estresante, hoy hay que distinguir básicamente tres formas de acoso:

- a) acoso moral en el trabajo (mobbing).
- b) acoso sexual.
- c) acoso discriminatorio, incluyendo el acoso por razón de género.

En las tres modalidades nos encontramos ante un riesgo profesional de origen psicosocial. Conforme a la evolución experimentada hoy por la normativa (comunitaria y nacional) y por la jurisprudencia, puede entenderse que hay acoso pro-

fesional en todo "comportamiento relacionado con el trabajo que tenga por objeto o por efecto atentar contra la dignidad de una persona y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo".

La diferencia está en las razones que llevan a tal comportamiento. Cuando se vinculan a cualquiera de los motivos de discriminación recogidos en las normas comunitarias o en las normas legales (edad, raza, origen étnico, lengua, orientación sexual, creencias, discapacidad...), entonces se trata de un acoso discriminatorio. Dentro de estos están, si este factor es el sexo, el acoso sexual, y si tiene que ver con actitudes vinculadas a diferencias de género o sexistas se llama acoso por razón de género. Aunque no expresamente en la LPRL, todos ellos cuentan con un desarrollo amplio en la legislación comunitaria (Directivas 2000/43, 2000/78, 2002/73) y estatal (Ley 51/2003, Ley 62/2003). El acoso sexual y el acoso por razón de género aparecen tipificados en el Artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En cambio, cuando no concurre un ánimo discriminatorio sino más un comportamiento de maltrato, de cierta intensidad y en todo caso continuado, que persigue o tiene como objetivo romper las redes de comunicación de una persona con su entorno, laboral y social, propiciando su aislamiento o vacío en tal entorno, hablamos de acoso moral o mobbing. Aunque este tipo de violencia de persecución psíquica es frecuente en muchos ámbitos laborales, tiene una mayor incidencia y prevalencia en las Administraciones públicas.

Pero al margen de su posible alcance cuantitativo, lo relevante es que se tratan de conductas muy graves en lo cualitativo, al afectar negativamente a un derecho tan fundamental como es la integridad personal del profesional. De ahí la prioridad que debe darse a este tema, tanto en el ámbito legislativo como en las políticas de prevención, sean establecidas por los empleadores, públicos y privados, sea en el marco de la negociación colectiva, conforme a algunas prácticas, en empresas privadas y en las Administraciones públicas (AAPP).

Lo característico del acoso moral es que:

- debe tratarse de una sucesión de actos de maltrato, cualquiera que sea el tipo u origen del mismo (personales, organizativos...), porque no basta con un comportamiento aislado, sino que debe ser recurrente. Ahora bien, pese a lo esta-

blecido en los estudios de psicología y recogido en la NTP 476/1998 INSHT (Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), no se exige ni una determinada frecuencia (puede ser mayor o menor que semanal), ni una determinada duración (puede ser de más o de menos de seis meses).

- no se trata de un puro conflicto laboral, basado en una discrepancia entre el profesional y sus compañeros y/o dirección del centro, aunque el conflicto o incidente puede ser, y a menudo es, el inicio de un proceso de acoso.

- no tiene su causa solo en las relaciones interpersonales o individuales, sino que es siempre expresión de la interacción de factores personales y relaciones con otros organizativos (defectuosa organización, inexistencia de procedimientos adecuados para la solución de conflictos...).

Este riesgo se manifiesta por las siguientes acciones: los docentes acosados reciben los peores horarios dentro de la organización del centro, tienen que oír comentarios desagradables, son objeto de gritos, los compañeros que se hacen cómplices del acoso los tratan con falta de urbanidad y cortesía, docentes que se ven perjudicados por un ex-

ceso de burocratización de su trabajo...

De forma más pormenorizada, en los trabajadores docentes el mobbing se manifestaría en:

- Fijar al profesor o maestro víctima del mobbing malos horarios de manera sistemática.
- Asignarle grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignarle los peores grupos de alumnos.
- Dejarle bajo un control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difundir rumores, ya sea sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/ as de trabajo.
- Denegarle sin motivo justificado la solicitud de



sus permisos y licencias.

- Paralizar la tramitación de sus solicitudes.
- Controlar exhaustivamente las actas de departamento o programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.
- Cambios injustificados de área.
- Dificultarle la disposición de medios a su alcance.
- Fijarle aulas donde se produce hacinamiento o aislamiento, para reducir su espacio vital.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegarle medios informáticos adecuados.
- Denegarle material: papel, fotocopias, etc.
- Cambiar sus notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Excluirle de proyectos.
- Generar burocracia y controles innecesarios.
- Desautorizarle injustificadamente ante instancias superiores y/ o ante sus propios compañeros de trabajo.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo de convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.

Las consecuencias o daños derivados de todos estos riesgos psicosociales pueden tener varias clasificaciones, entre las que destacamos su tipología en cuatro grandes áreas, contando que en gran parte son coincidentes: comportamientos en el individuo, dentro de su entorno laboral, psicológicas y somáticas (algunas de este último tipo ya explicadas en el apartado anterior). Como listado no exhaustivo, podemos indicar:

### EN EL INDIVIDUO

Disminución del rendimiento, por falta de estímulos, pudiendo llegar a a la crisis profesional.  
 Disminución en la toma de decisiones.  
 Incremento de la accidentabilidad.  
 Rotación.  
 Absentismo.  
 Abuso del alcohol, drogas, fármacos...  
 Pérdida de memoria  
 Repercusión en el entorno familiar, aislamiento en sus ambientes sociales

### LABORALES

Incremento de tasa de absentismo.  
 Incremento índice de accidentes.  
 Disminución de la productividad.  
 Repercusiones económico-sociales de las bajas: ej. gastos médicos.  
 Deterioro del clima y salud organizacional.  
 Deterioro de la imagen corporativa.  
 Aumento de la conflictividad.  
 Deterioro de la comunicación.

### PSICOLÓGICAS

Insomnio.  
 Pérdida de apetito.  
 Pérdida de autoestima.  
 Tendencia a la depresión.  
 Relaciones personales.  
 Calidad de vida.  
 Inseguridad.  
 Ansiedad, irritabilidad  
 Inestabilidad, incluido el deterioro de relaciones familiares.  
 Sentimiento de rechazo o incompreensión.

### SOMÁTICAS

Trastornos digestivos.  
 Trastornos respiratorios.  
 Trastornos cardiovasculares.  
 Trastornos músculoesqueléticos.

## EL SISTEMA DE NOTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Con la entrada en vigor del nuevo sistema de notificación y registro se pensó que aumentaría la declaración de enfermedades profesionales ocultas. Sin embargo, se ha producido el efecto contrario y las cifras de notificación reflejan una disminución en las declaraciones de enfermedades profesionales.

Esta situación lleva a pensar que se pueden estar derivando al sistema nacional de salud patologías que se producen dentro del ámbito laboral para que, de esta forma, se traten como contingencias comunes.

Hay que recordar que las contingencias que se deben abonar como consecuencia de la incapacidad temporal varían dependiendo si dicha incapacidad se produce debido a enfermedad común o por accidente de trabajo (AT) y/o enfermedad profesional (EP). Para los casos de AT y EP la cuantía a pagar por parte de la empresa y por parte de la aseguradora es siempre mayor.

Además, la Ley General de la Seguridad Social establece que, si se incumplen las normas de seguridad y se produjera un AT o una EP, las prestaciones a recibir por el trabajador lesionado podrían incrementarse entre un 30% y un 50% a costa de la empresa incumplidora. Esto hace que, para que no quede constancia de los incumplimientos de las empresas en materia preventiva, no se tramiten muchos de los AT y EP.

Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, la principal causa que dificulta una mayor notificación de las enfermedades profesionales es el inicio del procedimiento de declaración de la EP, que lo debe realizar la entidad gestora o colaboradora, que, en la mayoría de los casos, es una Mutua. En numerosas ocasiones, una caída en el centro o en una salida escolar no se trata como AT porque no se notifica ni tramita de forma correcta. Por ello, es fundamental seguir el protocolo de actuación.

Existen otras causas que dificultan la notificación de muchas enfermedades profesionales que realmente se están produciendo y, sin embargo,



La salud laboral de los docentes: un reconocimiento pendiente y necesario

permanecen ocultas desde el punto de vista de su registro, y son: la falta de un servicio de comunicación de sospechas de EP o una lista de EP insuficiente con la realidad actual y las dificultades para relacionar las causas de las enfermedades a la actividad laboral, lo que, en muchos casos, impiden que los profesionales médicos establezcan dicha relación.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las técnicas preventivas que aplicar en los centros docentes deben ser planificadas antes de que se produzca el daño. Por lo tanto, lo primero que hay que hacer es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que así posteriormente se evalúen los riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos.

Para prevenir riesgos en los centros docentes, todos deberían elaborar y llevar a la práctica un Plan de Prevención donde se especifiquen:

- Los riesgos potenciales del centro, incluidos los psicosociales.
- La valoración de los mismos.
- También se deberían indicar los medios disponibles para hacer frente a una posible emergencia.

Es fundamental que los trabajadores y el alumnado lo conozcan y realicen simulacros para que en caso de que ocurra la emergencia puedan poner en práctica todo lo aprendido.

También es fundamental por motivos de seguridad, entre otros, que un docente conozca cómo actuar cuando un alumno/a sufre alguna de estas circunstancias: herida, hemorragia, contusión, ataques epilépticos... Hasta ahora un docente actuaba ante una emergencia de una manera intuitiva, pudiendo crear esta situación cierto tipo de temores, incluso ansiedad ante el desconocimiento de la práctica frente a las mismas; y con mayor razón si tenemos en cuenta que dichas emergencias pueden plantearse con frecuencia varias veces en la vida laboral del docente y, además, en numerosas ocasiones y dentro de sus tareas es responsable de sus alumnos/as.

Los riesgos laborales encuentran su tratamiento adecuado en la LPRL, en el Real Decreto que re-



gula los servicios de prevención y en el desarrollo normativo específico cuando lo hubiere, pero no es tanto el caso de los riesgos psicosociales.

Las perspectivas de futuro para combatir los riesgos laborales, especialmente los riesgos psicosociales, vienen de la mano de iniciativas en las que se tenga en cuenta el impacto económico, ya que el coste medio de los problemas de salud mental y otros problemas asociados se cifra entre un 3 y un 4% del PIB (OIT, 2000), lo que supone cerca de 256.000 millones de euros al año (1998) en el marco europeo.

Es bien conocido el valor de la información y formación, y además se encuentra recogido en la normativa de PRL como derecho para los trabajadores, y por tanto correlativo deber respecto a los mismos por los empresarios. Así podemos destacar los ejemplos de iniciativas y campañas en las que se incide en el doble objetivo de denunciar el acoso de unos profesores hacia otros y de ofrecer ayuda a los trabajadores afectados.

La campaña nacional de sensibilización para el reconocimiento de estas enfermedades propias de los profesionales de la enseñanza tiene como

uno de sus objetivos conseguir el apoyo de los claustros de profesores en los centros escolares y de todos los profesionales de la enseñanza en general.

Otro ejemplo de buenas prácticas podría ser, el Plan de Salud Laboral para los trabajadores de las aulas de la Administración andaluza. Este trabajo es el segundo paso tras realizar un exhaustivo análisis caso a caso de las bajas por enfermedad producidas en cinco años desde 1999, sufridas por sus docentes de Primaria y Secundaria, con el fin de prevenir y atajar estas dolencias, y a la vez conseguir reducir el número de sustituciones al que se ve obligada a hacer frente esta Administración.

En el supuesto de que el trabajador se encuentre de baja, desde UGT consideramos que la mejor opción pasa por la incorporación paulatina al puesto de trabajo. De forma que el profesional que se reincorpore tras una dolencia de larga duración cuente con el apoyo del profesor interino que le había sustituido durante su ausencia para que, al principio, no esté todo el tiempo a solas con sus alumnos.

Finalmente, resumimos las recomendaciones y propuestas que queremos destacar frente a los problemas del trabajo diario de estos profesionales:

- ◆ Reiterada petición de elaborar un catálogo de enfermedades de los trabajadores de la enseñanza, tanto las profesionales como las relacionadas con el trabajo.
- ◆ Diagnóstico preventivo de distintos casos de acoso para evitar que, posteriormente, deriven en comportamientos de riesgo con consecuencias cada vez más graves para todos.
- ◆ Encargar a los servicios médicos de los centros docentes un análisis pormenorizado de las causas por las que los maestros y profesores solicitan su baja laboral, y que generalmente están quedando poco claras en los partes.
- ◆ Acudir a publicaciones pedagógicas respecto a la salud y seguridad en el ámbito de la enseñanza. Facilitan al profesorado información para estar al día en el área de la salud y la prevención de riesgos laborales, a la vez que les proporciona actividades que les permitan aplicar de forma práctica estos conocimientos en sus respectivas enseñanzas. Sirven como propuesta para presentar a las Administraciones públicas la nece-

sidad de que promuevan la mejora en materia preventiva para los diferentes niveles de enseñanza.

- ◆ Como la prevención de cualquier riesgo laboral requiere conocer su relación con las condiciones concretas de trabajo, recomendamos extender la encuesta sobre tensión laboral y estrés en la enseñanza preuniversitaria a otros niveles educativos
- ◆ Tener en cuenta indicadores de calidad como el número de horas de docencia y jornada laboral del profesorado (por nivel educativo), el salario de los profesores de Educación Primaria y Secundaria, el número de años de ejercicio necesario para que un profesor alcance el máximo salarial y los conceptos por los que los profesores pueden recibir suplementos salariales.
- ◆ Aplicar mejoras en las condiciones laborales del profesorado en todos los niveles que favorezcan la calidad y el bienestar laboral como:
  - ◆ Reducir el ratio de alumnos por aula.
  - ◆ Incrementar recursos económicos.
  - ◆ Ampliar la dotación de profesores y procurar la estabilidad de los mismos.
  - ◆ Establecer actividades de apoyo familiar.
  - ◆ Incrementos de las plantillas de profesionales específicos como orientadores, personal de apoyo, PTSC, educadores sociales...
  - ◆ Dentro de la Mesa Sectorial de Negociación para el profesorado de centros públicos, las medidas de apoyo son:
    - Reconocimiento de la función tutorial.
    - Reconocimiento de la especial dedicación al centro de trabajo.
    - Reducción de la jornada lectiva para mayores de 55 años.
    - Licencias retribuidas por estudios.
    - Protección y asistencia jurídica.
    - Gratificación extraordinaria.
    - Complemento compensatorio.
  - ◆ Conocer y desarrollar las distintas notas técnicas preventivas (NTP) elaboradas por el INSHT, actualmente Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCÍA</b>	<a href="https://ugtserviciospublicosandalucia.org">https://ugtserviciospublicosandalucia.org</a>
<b>ARAGÓN</b>	<a href="http://www.fespugtaragon.es">http://www.fespugtaragon.es</a>
<b>ASTURIAS</b>	<a href="http://www.fespugtasturias.com">http://www.fespugtasturias.com</a>
<b>CANARIAS</b>	<a href="https://canarias.ugt.org/es/">https://canarias.ugt.org/es/</a>
<b>CANTABRIA</b>	<a href="http://cantabria.fespugt.es">http://cantabria.fespugt.es</a>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<a href="https://fespugtclm.es">https://fespugtclm.es</a>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<a href="http://castillayleon.fespugt.es">http://castillayleon.fespugt.es</a>
<b>CATALUNYA</b>	<a href="https://fespugt.cat/fesp/">https://fespugt.cat/fesp/</a>
<b>CEUTA</b>	<a href="http://ceuta.fespugt.es">http://ceuta.fespugt.es</a>
<b>EUSKADI</b>	<a href="https://euskadi.fespugt.es">https://euskadi.fespugt.es</a>
<b>EXTREMADURA</b>	<a href="https://extremadura.fespugt.es">https://extremadura.fespugt.es</a>
<b>GALICIA</b>	<a href="http://galicia.fespugt.es">http://galicia.fespugt.es</a>
<b>ILLES BALEARS</b>	<a href="https://balears.fespugt.es">https://balears.fespugt.es</a>
<b>LA RIOJA</b>	<a href="https://larioja.fespugt.es">https://larioja.fespugt.es</a>
<b>MADRID</b>	<a href="http://www.fespugtmadrid.es">http://www.fespugtmadrid.es</a>
<b>MELILLA</b>	<a href="http://www.fspugtmelilla.es">http://www.fspugtmelilla.es</a>
<b>MURCIA</b>	<a href="http://murcia.fespugt.es">http://murcia.fespugt.es</a>
<b>NAVARRA</b>	<a href="https://navarra.fespugt.es">https://navarra.fespugt.es</a>
<b>PAÍS VALENCIA</b>	<a href="https://ensenyamentugtpv.org">https://ensenyamentugtpv.org</a>



**Enseñanza**

[www.ugt-sp.es](http://www.ugt-sp.es)