

Monográfico

14

Prevención de riesgos laborales en educación



FINANCIADO POR:

AI2018-0004



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

1. OBJETIVOS	3
2. RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN EN EL SECTOR EDUCATIVO	4
2.1. Problemas de la voz	7
2.2. Problemas respiratorios	9
2.3. Trastornos músculo esqueléticos (TME)	10
2.4. <i>Burnout</i> o síndrome de estar quemado	11
2.5. Violencia y acoso laboral (con referencia al <i>bullying</i>)	12
2.6. Propuestas de mejora de los riesgos laborales de docentes	12
3. ¿CÓMO INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA EDUCATIVO?	15
4. BIBLIOGRAFÍA	16

NOTA:

Las estadísticas empleadas en este documento son los últimos datos disponibles en el momento de su redacción.

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: *el autor de esta monografía, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por tanto, se ha procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se usa la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones excesivas de uno u otro género, sin posibilidad de ver en ello ninguna intención de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.*

1. OBJETIVOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), su normativa de desarrollo, así como las disposiciones derivadas de la negociación colectiva, que gracias al artículo 2.2 de la LPRL, tiene la posibilidad de desarrollar más detalladamente mejorando este cuadro legal de mínimos¹, entre todos conforman un **conjunto normativo que no puede ni debe dejar al margen el sector de la educación, sino que tiene que estar incluido desde un doble punto de vista práctico:**

- En este Monográfico explicaremos la **regulación del sector de la educación en general² por el cuadro normativo de salud laboral**, ya sea una enseñanza pública, concertada o privada. Es decir, se deben aplicar las normas de prevención de riesgos laborales (PRL), los trabajadores y trabajadoras dedicados/as a la educación, aunque en este Estudio **al ser una población laboral tan amplia, nos referimos al personal docente y básicamente a la educación no universitaria.**

*“Desde los años 80 las investigaciones demuestran que existe una **relación entre el trabajo docente y diversos trastornos de salud tanto a nivel biológico** (problemas cardiovasculares, respiratorios, lumbalgias, cervicalgias, preeclampsia o úlcera de estómago, etc.), **como psicológico** (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, reducción de la productividad, absentismo laboral, pasividad en la vida extra laboral. etc.)”¹.*

- Y por otro lado, como expondremos en el correspondiente apartado también queremos argumentar la **necesidad de incluir en el sistema educativo de nuestro país la PRL y temas relacionados con la salud laboral** (hábitos seguros de manipulación de cargas, orden y limpieza, seguridad vial, etc.), **según el perfil del alumnado** al que se planifique que se destine dicho contenido de PRL **y características de los centros escolares donde se vayan a desarrollar** (localización geográfica, ciclo formativo para enseñanza pública, para personas discapacitadas, etc.).

Por tanto debe existir una eficaz **gestión de PRL para proteger a las personas trabajadoras del sector educativo, y a la vez es también necesario incluir la PRL en el sistema educativo** para facilitar una cultura preventiva, en todas y cada una de las organizaciones de trabajo, comprometida realmente con la mejora constante de las condiciones de trabajo, **para entre todos conseguir garantizar un trabajo decente**, satisfactorio y que permita el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades, reduciendo la siniestralidad en los lugares de trabajo a través de la negociación colectiva, y aplicando los principios preventivos del artículo 15 de la LPRL (**adaptar el trabajo a la persona**, anteponer la protección colectiva a la individual, **evitar los riesgos laborales desde el origen**, etc.)³.

¹ Ejemplo de Convenio Colectivo vigente en el sector de la enseñanza que aplica el artículo 2.2 de la LPRL:

VI Convenio de la enseñanza privada concertada, en su **título V capítulo I dedicado a la Prevención de Riesgos Laborales**.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-9028>

² “Estructura del sistema educativo”:

<https://www.universia.es/estudiar-extranjero/espana/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo/2892>

³ “Enfermedades frecuentes de los docentes”:

<http://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/> Fuente: www.eumed.net Enero 2018

2. RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN EN EL SECTOR 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 pides la opinión** de estos trabajadores/as docentes sobre su conocimiento o concienciación sobre los mismos, y de cómo la sociedad en general los valora. Sin embargo, **la realidad muestra o da indicios de todo lo contrario al considerar:**

- Sus variadas tareas en base a **objetivos según tipos de enseñanzas**⁴ (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**).
- **Así como 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, guarderías, etc.).
- **Y la siniestralidad donde se manifiestan dichas actividades laborales y lugares de trabajo**, ya que estas estadísticas de este sector (detallada más adelante) 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**⁵, como el burnout (tipo de estrés, en nuestro apartado 2.3) en el caso sobre todo del personal docente (de forma similar en otros sectores como médicos respecto a pacientes) porque debido a su trabajo debe estar constantemente relacionándose con sus alumnos/as y padres de estos.
- Además hay que tener en cuenta que en el sector educativo **pueden coincidir en el mismo centro de enseñanza otras actividades empresariales** (como pueden ser el transporte, residencias o comedores escolares), **que deben coordinarse en esta materia porque pueden influirse en la “generación o agravamiento” de los riesgos de las personas que trabajan en las mismas.**

De hecho, podemos estar hablando de muy diferentes riesgos desde las distintas especialidades de PRL (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología⁶) y no sólo 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** que podemos resumir con los siguientes datos (teniendo siempre presente que **sólo representan la punta del iceberg**, porque muchos problemas de salud no se reconocen como tal y no se califican como contingencias profesionales):

⁴ Objetivos de docentes explicados brevemente en <http://www.educacionyfp.gob.es/contenidos/estudiantes/portada.html> donde el Ministerio de Educación lista cada una de las etapas educativas para diferenciar los tipos de enseñanza donde se trabaja para dedicarse a las edades más tempranas de 0-6 años, hasta niveles superiores como la FP de dicho nivel, o las enseñanzas especializadas como las deportivas.

⁵ “Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza.” Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. 2006. P. 7 y 8.

⁶ M^a C. Benlloch López, et. al. “Manual básico de seguridad y salud en el trabajo. I. Conceptos básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Unidad 1: El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo”. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2018. P. 7-10.

En cuanto a accidentes de trabajo (AT):

Donde resaltan como principales líneas de acción los AT con baja producidos a la ida y a la vuelta del trabajo y durante la jornada.

Sección	Durante la jornada de trabajo				In itinere			
	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	LEVES	GRAVES	MORTALES
P. Educación	4.375	4.352	22	1	1.700	1.683	15	2

Elaboración propia. (Fuente: Avance enero a junio 2019. MITRAMISS).

Igualmente hay que destacar los **índices de incidencia de AT con baja generados en la jornada laboral** en esta sección:

Sección	Media mensual de afiliados	Índice de incidencia	
		TOTAL	MORTALES
P. Educación	992.739	73,5	0,017

Elaboración propia. (Fuente: Avance enero a junio 2019. MITRAMISS).

Respecto a Enfermedades Profesionales (EEPP):

Como información de avance de enero a julio del presente año:

CNAE	Nº de partes comunicados por sistema CEPROSS según CNAE		
	TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA
85 Educación	319	112	207

Elaboración propia. (Fuente: Avance enero a julio 2019. MITRAMISS).

Y por patologías no traumáticas (PNT):

CNAE	Nº de partes comunicados por sistema PANOTRATSS según CNAE		
	TOTAL	CON BAJA	SIN BAJA
85 Educación	37	18	19

Elaboración propia. (Fuente: Avance enero a junio 2019. MITRAMISS).

- Y en numerosa bibliografía de fuentes competentes que tratan de estudiar sus repercusiones, especialmente en el colectivo laboral destinado a las actividades docentes; para evitar o disminuir los daños en su seguridad y salud laboral, o que avisan de esta preocupante tendencia que sufren los docentes en general en todo el mundo⁷.

⁷ Ejemplo: "Empoderamiento de los docentes: La enseñanza en la agenda para la educación después de 2015" OIT/UNESCO, tratan temas sociales y de salud laboral considerando que **últimamente se tiende al "deterioro de la situación y las condiciones de trabajo de los docentes"**: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_387813/lang--es/index.htm Abril 2015.

- Además así **lo van constatando los medios de comunicación**⁸, e incluso cada vez va habiendo más **sentencias** que tratan distintos problemas relacionados con la salud laboral de estas personas⁹.

A pesar de este contexto socio-laboral, sigue habiendo casos donde no se aplica adecuadamente el citado marco normativo en PRL, y por tanto **tenemos que seguir todavía insistiendo que queda mucho por hacer**; aunque ya han pasado más de 20 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 éstas **no son informadas y/o formadas correctamente** respecto a sus riesgos laborales, **o tienen “miedo” a reclamar sus derechos** en materia de salud laboral (antes se valoraban y respetaban más sus trabajos, sin embargo **ahora no sólo se infra-valorizan sino que cada vez sufren más acoso o violencia por parte de sus alumnos/as y de los familiares de estos**).

Por otro lado, la PRL no sólo repercute en la seguridad y salud del personal docente, sino que **también afecta a la misma sociedad** debido a los siguientes aspectos en esta materia: dicha siniestralidad, bajas laborales, costes por enfermedades relacionadas con el trabajo pero no asumidas por las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, etc. **Aun así no es lo suficientemente consciente ni valora como tal el deber legal que tienen 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.).

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.:

Ejemplo dentro de **seguridad del trabajo**:

- Caídas al mismo nivel debidas a suelos resbaladizos o irregulares en el mantenimiento o descuidos de materiales en las aulas por falta de una concienciación de medidas tan básicas como el orden y la limpieza, que podrían desembocar en AT como esguinces con baja.
- Riesgo eléctrico por la falta de información o formación preventiva ante el uso de las nuevas tecnologías en las aulas.

Dentro de **Higiene** ejemplos:

Por agentes físicos, como ocurre con diferentes problemas de vías respiratorias (asma, faringitis, etc.), debidos entre otras razones como veremos en nuestro apartado de problemas de la voz, por la falta de una adecuada revisión de las instalaciones de calefacción.

Y dentro de **Ergonomía y Psicosociología** aplicada al trabajo pueden sufrir por ejemplo:

- Trastornos músculo-esqueléticos.
- Fatiga visual al preparar e impartir las clases sin un adecuado descanso.
- Riesgos psicosociales como estrés, violencia y acoso laboral.

⁸ Ejemplos de noticias: El 40% de los docentes sufre trastornos de la voz - Diario Sanitario Junio 2018 <https://www.europapress.es/castilla-lamancha/noticia-educacion-confirma-agresion-madre-profesora-ocana-20181023193848.html> Octubre 2018.

⁹ D. Sánchez Caballero “La sentencia del Supremo sobre los profesores interinos es volver a lo de antes. Ahora todo va a peor” Junio 2018: https://www.eldiario.es/sociedad/sentencia-Supremo-volver-va-peor_0_782522498.html

Una vez hemos visto la dimensión y variedad de sus diferentes riesgos laborales, nos centramos en los **problemas de salud laboral más comunes que sufren los docentes** en cuanto a sus causas, consecuencias y algunas pautas o medidas que sirvan en la práctica de PRL que debe existir en cada centro escolar:

- Problemas de la voz.
- Trastornos relacionados con las vías respiratorias.
- Trastornos musculoesqueléticos más frecuentes en este colectivo docente.
- *Burnout* (tipo de estrés laboral característico de profesionales que deben estar en continuo contacto con otras personas: pacientes, alumnos/as, ciudadanos, etc.).
- Violencia y acoso laboral.

2.1. PROBLEMAS DE LA VOZ

Los trastornos que los profesores/as puedan sufrir en las cuerdas vocales-tráquea por motivo de su trabajo deben considerarse de origen profesional. Cada una de las respectivas **direcciones de los centros escolares, sea el tipo de enseñanza que sea, están obligadas a garantizar la seguridad y salud de los docentes, en este caso respecto a los distintos problemas que pueda ocasionarles el uso “constante” de su voz**, a evitar afonías o también disfonías, bajas laborales por dichos problemas de salud laboral, costes por tener que sustituir a profesores/as afectados, etc.

Además de ser una reclamación constante de nuestro Sindicato, **la propia OIT lo reconoce** en este sentido, como así resaltamos en este texto recogido, por ejemplo por la Junta de Extremadura Consejería de Educación y Empleo¹⁰: **“considera al profesorado como la PRIMERA CATEGORÍA PROFESIONAL bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales de la voz, pues el tipo de voz más proclive a dañar los órganos vocales es la “voz proyectada”, es decir, la que se utiliza para ejercer una influencia sobre otras personas, llamándolas, intentando persuadir, tratando de ganar audiencia”**.

En España: los nódulos de las cuerdas vocales es la **única patología relacionada con el uso mantenido de la voz por el trabajo que se califica como enfermedad profesional** para los profesionales docentes¹¹ según el Real Decreto 1299/2006 que aprueba el cuadro de EP en el sistema de la SS y establece criterios para su notificación y registro).

Las molestias de la voz e incluso si llegan a presentar lesiones en la laringe, pueden ocasionarse por **múltiples factores laborales que suelen tener más peso**¹² que las causas personales (ejemplo hábitos alimentarios, tabaco, ciertos medicamentos que pueden influir en la voz, reposo nocturno, etc.), **características individuales que también deberían tenerse en cuenta** a la hora de gestionar una prevención de este conjunto de problemas de salud laboral, por ejemplo **a través de una adecuada vigilancia de la salud**, para que dicha protección sea lo más eficaz posible y no pueda derivar en problemas de salud mayores que puedan requerir de bajas laborales prolongadas, con las consiguientes consecuencias en la salud y en la economía de las personas docentes.

¹⁰ “Ficha de prevención: Problemas de la voz en docentes”. Servicio de salud y riesgos laborales de centros educativos. Dirección General de personal docente. Junta de Extremadura. Consejería de Educación y Empleo. P. 1.

¹¹ “Prevención de riesgos laborales en centros educativos. Enfermedades profesionales del sector”. UGT FETE Enseñanza 2011. P. 15: enfermedades profesionales del sector - Con la prevención ganamos.

¹² En esta línea de **concienciar sobre la importancia de la voz también en el entorno laboral** podemos resaltar la siguiente portada de C. Böesser “No descuides tu voz”. <https://www.efesalud.com/dia-mundial-de-la-voz/> “**3 de cada 4 profesores sufren problemas de voz en algún momento de su carrera**”. Agencia EFE. 16 de abril de 2019.

Para poder evitar estos trastornos de la voz en este colectivo, resumimos algunos ejemplos de dichos factores causantes en su entorno laboral, así como de algunas de sus correspondientes medidas, demostrando que no es sólo el uso diario y mantenido de la voz para cumplir con su labor docente (suele ser “más abusivo” cuando se destina a niños y adolescentes), sino también entre otras causas, porque **falta apoyo por parte de la organización del trabajo para informarle y formarle de un correcto uso de la misma, sus causas y medidas preventivas** para evitar que se materialice con el paso del tiempo en **daños más graves para su salud** (pólipos, distintas laringitis, nódulos, neumonías, asma crónica, etc.)¹³. Ejemplos de factores de riesgo (CAUSAS) y algunas de sus medidas preventivas y de protección:

- RUIDOS-TAREA. Los propios objetivos de la tarea de enseñar ciertos temas o inculcar unos determinados tipos de comportamientos (comunicar, estimular, resaltar, etc.), se ven dificultados por el ruido que pueda darse en la propia clase (como la “edad y número” del alumnado), en lugares de trabajo colindantes (por ejemplo por instalaciones que no se revisan o diseñan de forma adecuada), o por ruidos que provengan de fuera del centro escolar. **Este ambiente ruidoso obliga al profesorado a sufrir un sobreesfuerzo de sus cuerdas vocales, le desgasta más también mentalmente y es un caldo de cultivo para AUMENTAR su estrés laboral, y un ambiente más conflictivo y agresivo.**

Por todas estas razones es necesario analizar las fuentes de ruido, para evitar esta exposición desde su origen adaptando el trabajo a la persona y no al revés (artículo 15 de la LPRL), y así poder planificar y llevar a cabo las medidas preventivas más eficaces según su tipo y condiciones, por ejemplo un correcto diseño de la acústica que puede haber en las aulas.

- CONDICIONES TERMOHIGROMÉTRICAS. Está demostrado científicamente que tanto la **humedad, como la temperatura y corrientes de aire** pueden influir negativamente en las cuerdas vocales. Por tanto, como antes indicamos **se debe realizar la pertinente evaluación para aplicar la medidas más idóneas** desde el principio, tal y como exige también la LPRL y la normativa de desarrollo que regula estas condiciones ambientales (RD 486/1997, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo); así como **analizar dónde y qué colectivos pueden ser más sensibles** a las mismas por ejemplo los profesores de la asignatura de educación física respecto a las instalaciones de los centros escolares.
- AGENTES QUÍMICOS EXTERNOS E INTERNOS. Internos como es el caso del empleo de las tizas que todavía puede haber en algún centro escolar. Como indica la LPRL en su artículo 15 dedicado a los principios de PRL habría que **sustituir lo peligroso por lo que no lo sea o entrañe un menor peligro**. Así el uso de las mismas debería evitarse en todo lo posible **con el apoyo de otros materiales didácticos como ordenadores, retroproyector** etc. o comprobar, que en caso de existir, **sólo se utilizan tizas hipo-alérgicas** para eliminar cualquier molestia que pudiera producir en la garganta de estos trabajadores/as.
- OTROS FACTORES. Como ocurre con la **carga de trabajo mental** que puede derivarse entre otras razones y en relación a los problemas de la voz de estas personas trabajadoras por: **el ratio del alumnado** por clase y docente, **horarios** de las clases, falta un número suficiente y de calidad efectiva sobre las necesarias **pausas** para evitar la acumulación de este tipo tan localizado de fatiga física, también influye **el estrés que se pueda añadir debido a la falta de medidas organizativas** que anteponen intereses económicos a la salud de esta población trabajadora, la **falta de reconocimientos médicos** adecuados para una detección precoz, **permitir al profesional alternar las tareas** de enseñanza propia con otras que le ayuden a preparar las correspondientes materias, etc.

¹³ <https://www.infosalus.com/asistencia/noticia-cada-profesores-sufre-problemas-voz-algun-momento-carrera-20190415115324.html>
“3 de cada 4 profesores sufre problemas de voz en algún momento de su carrera”: **“La disfonía puede alcanzar una prevalencia hasta del 75 por ciento en grupos específicos de la población, como los docentes”** Europa Press. Abril 2019.

LOS PRINCIPALES FACTORES CAUSANTES DE LOS TRASTORNOS DE VOZ, ASÍ COMO EN GENERAL DE OTROS RIESGOS LABORALES, SE ENCUENTRAN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, en este caso respecto a TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DOCENTES.

2.2. PROBLEMAS RESPIRATORIOS

Estos (resfriados, gripes, etc.) a su vez pueden estar relacionados con los anteriores trastornos de salud laboral, ya que **estamos tratando de proteger las vías aéreas inferiores y superiores de estas personas trabajadoras (maestros y profesores)**, es decir su sistema respiratorio (fosas nasales, boca, faringe, laringe, tráquea y pulmones). De aquí que se pueda considerar que **“la exposición laboral puede llegar a representar hasta el 25% de todos los casos de asma que se originan en la edad adulta”**¹⁴ y por tanto como todo riesgo laboral se debe prevenir cumpliendo la normativa e incluso mejorándola mediante la negociación colectiva.

Además es lógico que tengamos que indicar que en la gestión de PRL de este sector hay que considerar que el profesorado **está expuesto a agentes:**

- **Biológicos por ejemplo en el caso de microorganismos por los que pueden contagiarse a través del aire** y se suelen generar por el constante contacto con su alumnado que les puede transmitir: catarros, gripes, etc., así como que cabe la posibilidad de infectarse por paperas, varicela, sarampión, etc. que pueda presentar su alumnado (más parece ser si este tiene poca edad). Se podría pensar que muchas bajas son consecuencia de tales infecciones bacterianas o víricas derivadas del trabajo con alumnos. Estas bajas se tratan vía SS y que no suelen **ser derivadas a las Mutuas colaboradoras de la SS, como generalmente ocurre lamentablemente con cualquiera de estos problemas** que más afectan a la salud laboral de los docentes en general, y más con los de naturaleza psicosocial que se pueden “somatizar” por ejemplo en estos problemas respiratorios, trastornos que podríamos decir que cada vez **suelen ser objeto de más consultas médicas.**
- **Y también por agentes químicos como es el caso del uso de las tizas**¹⁵, que antes examinamos en sus problemas de la voz, pero que además pueden desencadenar como tales productos químicos otros trastornos diferentes como son diversas patologías respiratorias (ejemplo asma).
- Respecto a los **agentes físicos** (ejemplos condiciones térmicas¹⁶ como la humedad en aulas, y también posibles corrientes de aire cuando deben trabajar en los patios cuidando a su alumnado), de forma más detallada, queremos resaltar que **su afección laboral puede no quedarse solamente en la garganta y más si se tienen en cuenta otros factores causantes en su entorno laboral, como los biológicos que pueden estar presentes a la vez.**

Por tanto, todos los factores que puedan derivar en riesgos para su salud deben considerarse en la evaluación de los mismos y en la posterior planificación de medidas preventivas como exige la LPRL, ante cualquier riesgo y respecto a cualquier sector, y éste es uno más.

¹⁴ M.J. Cruz Carmona del Instituto de Investigación Vall d’Hebron “Enfermedades respiratorias en el ámbito laboral”: <http://www.seguridad-laboral.es/prevencion/respiratoria-y-gases/enfermedades-respiratorias-en-el-ambito-laboral>

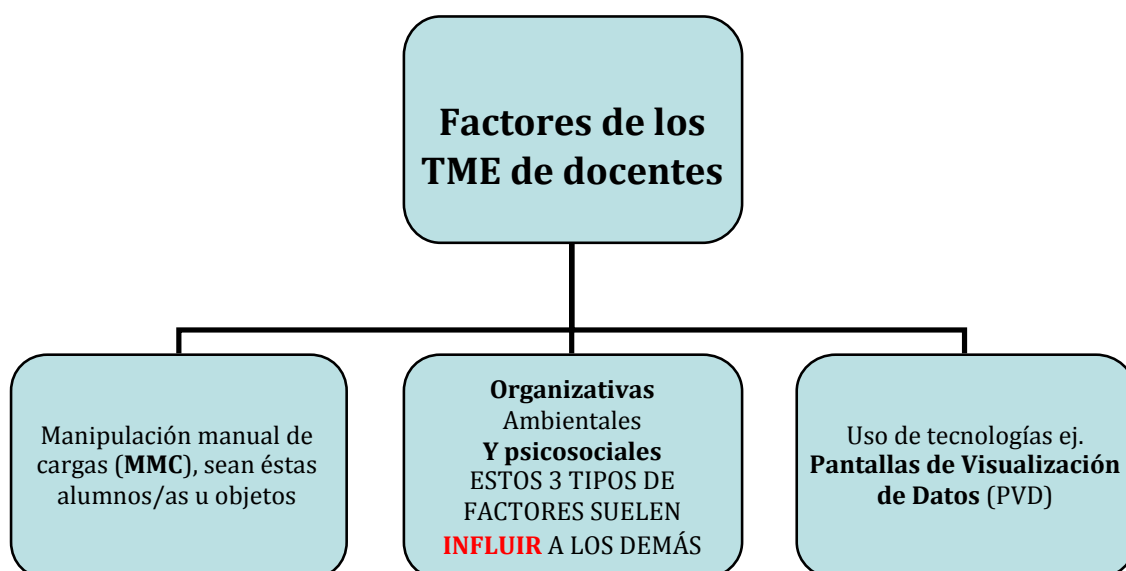
¹⁵ http://www.teinteresa.es/educa/profesores-utilizan-padecer-problemas-respiratorios_0_1142887667.html Mayo 2014.

¹⁶ Ejemplos de cómo el calor o frío extremo pueden afectar a estos trabajadores/as y alumnado: A. Avilés Pozo, et. al. https://www.eldiario.es/clm/soluciones-alumnado-sufra-temperaturas-insoportables_0_909209460.html Junio 2019. * C. Fernández https://www.malagahoy.es/malaga/dar-clase-tiritando-frio_0_332967430.html Enero 2010.

Por tanto, como acabamos de explicar con ejemplos de factores reales de su entorno laboral que les puede afectar a su sistema respiratorio (disfonías, nódulos, asma, etc.) **son riesgos laborales y como tal se debe exigir al correspondiente empresario que cumpla con sus obligaciones de la LPRL y su cuadro normativo que lo desarrolla, incluidos los convenios colectivos.** En caso contrario, cada vez puede haber más bajas con sus consiguientes consecuencias tanto para **compañeros que tengan más carga de trabajo, como de aumento de costes, etc.** si dichos problemas de salud laboral no son gestionados adecuadamente.

2.3. TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS (TME)

Ahora vamos a resumir este otro variado grupo común de riesgos laborales de profesionales dedicados a la docencia, y por tanto **como cualquier problema de salud laboral debe ser evaluado para determinar las mejores medidas** que garanticen la protección que todo empresario debe gestionar, en este caso frente a este tipo de riesgos “ergonómicos”, teniendo en cuenta las características de estas personas y los múltiples factores que pueden producirles diferentes tipos de TME, según tareas, puestos y centros escolares en los que trabajen.



Como suele ocurrir con los riesgos laborales, los TME tienen un gran abanico de factores causantes. **Al haber muchas causas también hay multitud de TME** (porque afectan a muchos elementos corporales: huesos, músculos, ligamentos, etc.). Centrándonos en los factores de riesgo de TME, a modo de resumen para adaptarlo a cada lugar de trabajo, podemos indicar en el siguiente gráfico las CAUSAS MÁS FRECUENTES en este colectivo laboral que posteriormente explicamos con ejemplos de las mismas y algunas de sus medidas preventivas, para evitar o por lo menos disminuir las variadas consecuencias que los TME pueden mellar en la salud de estos trabajadores y trabajadoras:

Relacionado con la MMC, también hay que mencionar las posturas prolongadas (**suelen trabajar de pie casi toda su jornada y diariamente y esta carga física se puede acumular** con los años produciéndoles molestias leves, o incluso graves que lleguen a requerir bajas laborales, por ejemplo por dichas posturas suelen ocurrir diferentes TME en pies, rodillas, o lumbares; y **más si estos trabajadores/as se ven o forzados a mantenerla con tensión, sin poder alternar** tareas o posturas aunque sean estáticas, porque sienten la **obligación de anteponer su salud ante la atención que deben procurar** a cierto número o tipos de alumnado.

El **uso masivo o incorrecto de las nuevas tecnologías** como pueden ser las PVD (ordenadores) o pantallas digitales pueden provocar la realización de movimientos repetitivos como por ejemplo con el uso de ratón u otros dispositivos para exponer conocimientos, causando a estas personas trabajadoras TME como el síndrome del túnel carpiano.

Estas tareas o similares por ejemplo, coger a niños/as de sus clases **con posturas inadecuadas y más si son frecuentes y mantenidas como giros de tronco**, y si además requieren como es el caso de la docencia una **presión excesiva de horas lectivas y/o complementarias** para impartir unos temarios densos. **Estos docentes pueden sufrir recaídas o incluso llegar a casos de incapacidad TEMPORAL (IT)** según tipo de TME y gravedad, existiendo relación directa con su trabajo, con lo que deberían ser calificadas como contingencias profesionales.

2.4. BURNOUT O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO¹⁷

Este riesgo psicosocial (RPS) es un tipo de estrés laboral, por tanto las consecuencias en trabajadores y trabajadoras **pueden ser:**

- En la salud física (efectos cardiovasculares, trastornos digestivos, también TME, etc.)
- Y también suele afectar tanto a la salud psíquica (ansiedad, depresión, etc.), como que puede afectar a la salud social, es decir respecto a **comportamientos y actitudes, así como relaciones y estados de ánimo propios y frente a otras personas.**

Para comprender cómo el riesgo laboral del **burnout puede y suele perjudicar a personas que trabajan en la docencia**¹⁸, entre otros sectores más relacionados con este problema de salud laboral, **es necesario también exponer las características** de este síndrome también conocido como desgaste profesional:

- **Agotamiento** físico y mental a consecuencia de su trabajo docente. No poder dar nada más de sí mismo/a.
- **Deshumanización.** En este caso por contacto permanente sobre todo con alumnos/as, y también porque puede ser que tengan que soportar manejar las emociones humanas con los padres de todo el alumnado que esté a su cargo; sus capacidades y motivaciones para sociabilizarse decaen, **se generan actitudes de hostilidad, agresividad, etc.**
- **Infra autovaloración laboral.** Crisis de desarrollo profesional y/o vocacional que lleva al trabajador/a que padece este síndrome de desgaste de su profesión como docente que abandone su trabajo actual e incluso futuro porque siente que su rendimiento profesional ha llegado a su fin.

Por tanto uno de los colectivos laborales que más lo padecen es el profesorado, ya que por su trabajo es imprescindible un contacto “bastante directo y constante” especialmente con sus alumnos, aunque **también ocurre de forma similar por ejemplo con las tutorías. Situación que puede complicarse por ejemplo por temas de idioma, dada la paulatina incorporación al sistema educativo de alumnos de diferentes nacionalidades.** Así se implica en esta actividad diaria de la docencia una gestión de emociones y sentimientos que son necesarios controlar para eliminar en lo posible dichas consecuencias, o sino reducirlas, según exige la LPRL. Sobre el burn-out hay que destacar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) los incluirá en la próxima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al empleo o al desempleo. Esta nueva clasificación entrará en vigor en 2022¹⁹:

¹⁷ Ficha 18 “Riesgos psicosociales Burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT)”. ORPS de UGT- CEC. 2012.

¹⁸ F. Álvarez Senent, et. al. “Por la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estrés en el sector de la enseñanza secundaria.” Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT Enseñanza Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. 2010. P. 57-61 **Consecuencias y medidas preventivas del SQT.**

¹⁹ <http://www.ugt.es/el-sindrome-del-quemado-mas-cerca-de-ser-reconocida-como-una-enfermedad-profesional>

2.5. VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL²⁰ (CON REFERENCIA AL BULLYING)

Igual que el estrés relacionado con el trabajo **también son RPS²¹, por lo tanto hay que exigir al empresario respecto a estos riesgos laborales de naturaleza psicosocial que cumpla con la LPRL y sus normas** de desarrollo, en este caso en los centros de enseñanza. Podemos suponer que lamentablemente hay más tendencia a que en estos lugares de trabajo se desarrollen o faciliten distintos tipos violencia incluida la física, que no siempre tiene que ir de la mano de la violencia psicológica, donde parece que hay que actuar con mayor “urgencia” a tenor de los medios de comunicación, teniendo en cuenta el **actual contexto de desvalorización de la educación, el cambio de perfil del alumnado, las reformas educativas, ratios de alumnado respecto al profesorado, etc.**

Partiendo de que no todo acoso se considera jurisprudencialmente como mobbing, dentro de la PRL es inexcusable que **cualquier acto de acoso, sea del tipo que sea**, se repita o no, tenga una mayor intención de humillar, degradar, intimidar, etc. al trabajador/a docente, de cualquier manera se debe tender a no tolerar ningún tipo de violencia o acoso; e incluso como indica la LPRL en sus principios PREVENTIVOS de **su artículo 15, se debe actuar desde el origen impidiendo que los conflictos o incidentes lleguen a materializarse en daños mayores** que pueden llevar a estas personas trabajadoras a consecuencias tan perjudiciales para su salud, como suicidios, aislamiento absoluto, abandono de su trabajo, somatizaciones en enfermedades u otras patologías físicas, bajas laborales, etc.

En consecuencia también los empresarios deben cumplir con las obligaciones de la LPRL y **no esperar a que haya incidentes para actuar, por ejemplo mediante la planificación, difusión y aplicación de medidas preventivas como un protocolo de acoso que debe haber sido previamente consensuado** por los representantes de estos trabajadores/as.

2.6. PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS RIESGOS LABORALES DE DOCENTES

En todos y cada uno de estos grupos más comunes de problemas de salud laboral de las personas que trabajan en actividades docentes, y **como siempre respecto a cualquier riesgo laboral según la normativa de PRL, hay que partir del concepto básico de salud**, que como indicó la OMS²² debe ser un concepto amplio de salud en tres sentidos física, psíquica y social. Este concepto sirve tanto para hablar de salud laboral, como para tratar la misma fuera de dicho contexto porque en este término no hay barreras; la salud de las personas debe ser independiente de su condición de trabajo o no porque siempre se tiene que garantizar en todos sus niveles, como estamos tratando en el presente Monográfico.

Partiendo de todas estas premisas, los ejemplos de propuestas, medidas preventivas y de protección, o pautas **para una lectura reflexiva que ayude a aplicar y mejora la PRL de las personas que trabajan como docentes** son los siguientes:

²⁰ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm OIT Junio 2019: “La Conferencia Internacional del Trabajo del centenario adoptó un **nuevo Convenio y una nueva Recomendación para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo**”.

²¹ Fichas 49 y 50 dedicadas al Acuerdo Marco europeo de violencia en el trabajo. ORPS de UGT-CEC. 2013.

²² <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

- Lo más básico de todo y sin embargo no se lleva a la práctica es **conocer y aplicar la normativa de PRL**, sean los riesgos más comunes de las personas que trabajan como maestros y profesores de enseñanza no universitaria o para otros riesgos laborales que también puedan tener. En términos generales si preguntamos a esta población trabajadora, como mucho han “oído” que existe una LPRL y determinadas normas que la desarrollan, pero realmente **no conocen este conjunto normativo y menos sus derechos y los correspondientes deberes empresariales para garantizarlos en materia** de seguridad y salud laboral; porque se sigue pensando o creen que no tienen ningún riesgo laboral como tal, que es tema más bien de “otros sectores” o que todavía queda mucho por hacer, porque **no se actúa de forma preventiva salvo cuando existen por ejemplo ciertos acosos** al profesorado o alumnado. De nuevo, son muestras de la falta de “cultura preventiva” en este sector y en la sociedad en general.
- Además entre todos (Gobierno, CCAA, empresarios y representantes de este sector, profesionales de PRL, etc.) debemos procurar **ir más allá del cumplimiento formal** de esta normativa vigente, mejorando sus disposiciones mínimas y las relacionadas con PRL, en este caso para este colectivo. Por ejemplo a través de más cláusulas que, gracias a los **convenios colectivos negociados por las correspondientes partes, las desarrollen de forma más práctica** para realmente garantizar su salud en este sentido amplio recogido por la LPRL.
- Por tanto, hay que **exigir este deber empresarial también en todo el sector educativo**, “independientemente” de si está en zonas rurales o urbanas, sea enseñanza concertada o no, en las guarderías, centros escolares de Primaria, Secundaria, etc.
- Al igual que en cualquier sector, hay que vigilar que esta exigencia **implique varias obligaciones legales para dichos empresarios, principalmente:**
 - Plan de prevención que incluya entre otros aspectos una **política preventiva comprometida realmente con dicha cultura preventiva, teniendo en cuenta la coordinación** de actividades que puede existir en los centros escolares (limpieza, cocinas, empresas subcontratadas para el cuidado de patios y comedores, enfermeras en caso de que existan en los centros escolares para evitar ciertas responsabilidades médicas que no compete a los docentes, etc.).
 - EVALUACIÓN de todos y cada uno de los riesgos laborales de los docentes, **PARA** consensuar, planificar, practicar y realizar un seguimiento de las **medidas preventivas y de protección según puestos y características de los docentes**, incluidas las personas de este colectivo laboral que sean calificadas como trabajadores/as sensibles según la LPRL, así como **teniendo en cuenta las relaciones sociales que debe mantener por motivo de su trabajo, sean tareas propiamente de la docencia incluidas las guardias por suplencias, o complementarias** (como asistencia en comedor o patios). Es decir todo lo relativo a sus **alumnos/as y padres de éstos, por su gran potencial de influir en su salud**, tanto como estresores, y más por el ambiente social que puede llevar a otros RPS como el mobbing.
 - Garantizar una **vigilancia de la salud** según la LPRL, NO como control o discriminación sino como seguimiento del estado de salud de los docentes, para mejorar sus condiciones de trabajo, medidas implantadas, etc.
 - **Gestión preventiva de incendios**. Si consultamos a los docentes y sus representantes, especialmente los Delegados de Prevención (DP), podríamos decir que en muchos centros escolares no se cumple con la normativa en temas de simulacros de evacuación, equipos responsables y formación de los mismos, primeros auxilios, etc.

- Formación e información en PRL incluidos los RPS como el mobbing a profesores o estresores como la tensión que sufren al tener que enfrentarse al fenómeno del bullying. En la planificación de estas medidas preventivas realizadas y planificadas por técnicos competentes, también **debe pedirse la opinión de los docentes por la vivencia que van acumulando ante situaciones que no ven como tales riesgos laborales o sin dar tanta importancia** como realmente la tienen, requiriendo la participación **también de DP u otros representantes de los docentes para por ejemplo establecer las necesidades didácticas en PRL más urgentes** como los grupos de riesgo que generalmente se consideran más comunes (problemas laborales respiratorios como técnicas prácticas para un uso correcto de la voz, gestión práctica sobre estrés-violencia laboral, etc.) según distintas fuentes competentes analizadas para este Estudio. **Otras necesidades formativas relacionadas con la PRL para docentes** como sería respecto a habilidades sociales para mejorar de forma segura todo lo que implica educar a la personas, etc.; es decir, no solo a nivel profesional pensando más en el alumnado por ejemplo formación en programas informáticos para enseñar o usar las nuevas tecnologías como app en móviles y PVD, aunque también sea necesario a nivel de su carga de trabajo.

*“Es habitual que los profesores se sientan excesivamente demandados cuando existen alumnos con conductas disruptivas, o padres insatisfechos. Todo esto genera **niveles de estrés altos y sostenidos que son perjudiciales para la salud del profesor. Es por esto que es fundamental escuchar cuáles son las demandas de los profesores y ofrecer talleres que les puedan ayudar, por ejemplo, a manejar el estrés de una forma más constructiva**”³.*

- En caso de no cumplirse correctamente **deben ser comunicadas a la ITSS para que actúe**. Dichas denuncias tienen que ser respecto a cualquier riesgo laboral a los que dichas personas puedan estar expuestos con motivo de su trabajo.
- Evaluar todos los riesgos laborales que les puedan afectar para poder planificar unas medidas adecuadas, así como exigir el **seguimiento y control de la eficacia** de las mismas contando con la **participación** de los DP como representantes de estos trabajadores (por ejemplo facilitar su intervención al elegir: el método evaluación burnout, o contenido y difusión del protocolo de violencia laboral), e **integrada** como cualquier otra actividad preventiva en los demás sistemas de gestión de cada centro escolar (artículo 16 de la LPRL).
- **Mejora constante mediante la NC** porque, como tenemos que seguir insistiendo, el deber empresarial de garantizar un trabajo “decente” no sólo es ausencia de accidente, o también de enfermedades relacionadas con el trabajo, sino que las propuestas preventivas y de mejora de sus condiciones de trabajo siempre tienen que ir más allá del mero cumplimiento formal, buscando en todo momento el estado de bienestar completo estos trabajadores/as (OMS).
- Compartir y difundir **buenas prácticas en PRL o materias que puedan relacionarse** con la salud laboral (espacios de descanso y pausas efectivas según tareas, clima laboral, etc.), aunque provengan de diferentes sectores al educativo pero que se puedan aplicar para docentes ejemplo: motivar, comunicar, etc.
- Dotar a la **ITSS** de un número de profesionales técnicos, calidad, recursos y formación especializada en este sector. Así como **exigir a otros organismos competentes en la materia a un mayor análisis de la siniestralidad de este sector, para poder plantear unas líneas de actuación generales o más particulares** que permita conectar más los diferentes daños que los docentes puedan sufrir con motivo de su trabajo, **y para que NO sean considerados como contingencias comunes** cuando se ha argumentado como ocurre con diferentes problemas de la voz, resfriados, agotamiento profesional, etc. que son riesgos laborales porque tienen su origen básicamente en la organización del trabajo.

3. ¿CÓMO INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA EDUCATIVO?²³

Esta necesidad ha sido argumentada básicamente en el segundo objetivo del presente Monográfico, así como cuando se analizan temas que tienen que ver con la **concienciación en valores, cultura preventiva efectiva, inversión necesaria** en medidas preventivas y no sólo de actuación “tras” la materialización de riesgos laborales en la **salud física, psíquica y social de los docentes y futuros trabajadores, comunicación de valores, sensibilización** frente a la salud de las personas, sean trabajadores/as o no de cualquier sector, país, cultura, etc. Es decir difundir e interiorizar bases preventivas dentro y fuera de los contextos laborales.

Es una integración o **acercamiento al mundo laboral que cada vez se ve más imperiosa para conseguir una mayor eficacia en la gestión y mejora de las condiciones laborales** de trabajadores y trabajadoras de cualquier sector, que consiste en **como un tema más sobre el que hay que educar**, tanto para salud relacionada con el trabajo, como fuera del contexto laboral. **Educar en estas cuestiones tiene que ser un objetivo más al que se tiene que dar también su peculiar relevancia, con el fin de poder asentar unas bases sólidas que sirvan para crear y mantener una fuerte “cultura preventiva comprometida”** con políticas más sensibilizadas a proteger a cualquier trabajador/a, ajustándose de forma más constante a las particularidades de cada sector, y por tanto a los riesgos propios de los puestos que incluya cada uno.

²³ Ejemplos de su utilidad o práctica: * A. Burgos García <https://rieoei.org/RIE/article/view/1610> Marzo 2015. http://crif.acacias.educa.madrid.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14646;programa-de-prevencion-y-promocion-de-la-salud-en-centros-educativos&catid=8;proyinnovacion&Itemid=22 Dirección General de Becas y Ayudas al Estudio. Diciembre 2018.

4. BIBLIOGRAFIA

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo FACTS (Hojas informativas) 45-47. 2003.
- “Ficha de prevención: Problemas de la voz en docentes”. Servicio de salud y riesgos laborales de centros educativos. Dirección General de personal docente. Junta de Extremadura. Consejería de Educación y Empleo.
- “Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza” Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. 2006 (las estadísticas y normativa son en fecha de su edición).
- “Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza secundaria” Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. 2008 (las estadísticas y normativa son en fecha de su edición).
- M^a C. Benlloch López, et. al. “Riesgos específicos y su prevención en sector centros educativos no universitarios”. 2015.
- “Monográfico 1 Violencia y Acoso laboral” Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT CEC. 2019.

NORMATIVA DE PRL

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE nº 269).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

NOTAS TÉCNICAS PREVENTIVAS

- NTP 161: Modelos de actuación del profesor según los objetivos.
- NTP 920: La formación inicial universitaria de maestros/as de educación infantil y primaria en PRL.

ENLACES DE INTERÉS

- <https://www.feteugttextremadura.es/noticias/publicacion-boe-del-vi-convenio-ensenanza-concertada>
- <https://www.fespugtmadrid.es/normativa-universidad/>
- <https://www.fespugtmadrid.es/funcionamiento-de-centros/>
- <https://www.fespugtmadrid.es/convenios-y-tablas-del-sector-de-ensenanza-privada/>
- <https://www.fespugtmadrid.es/category/salud-laboral-2/>
- <https://www.fespugt.es/sectores/ensenanza>
- https://www.educarex.es/riesgos_laborales/informacion-preventiva.html
(fichas PRL para personal docente y no docente)
- <https://saludlaboral.org/>
- <https://prl-sectoreducativo.saludlaboral.org/introduccion.html>
- <https://infantilprl.saludlaboral.org/>
- <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2016-17.html>
- <http://prevencionar.com.co/2018/01/28/enfermedades-frecuentes-de-los-docentes/>
- http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fete_estresensenanza/publication.pdf
- http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_fete_enfermedadesprofesionalesdelsector/enfermedades%20profesionales%20del%20sector%20educativo.pdf
- Estatal de Indicadores de la Educación (SEIE) 2019.



FINANCIADO POR:

AI2018-0004



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

