Delegados de Prevención

Ayuntamiento de Zaragoza

nº5
2014
JUN

ÁREAS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

"La Prevención de Riesgos Laborales incluye cuatro áreas de trabajo: Seguridad, Ergonomía y Psicología Aplicada, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud.
En este boletín os vamos a explicar los dos primeros."

SEGURIDAD

Area de la Prevención de Riesgos cuyo objetivo es detectar, analizar y controlar las causas que generan accidentes de trabajo. Para ello utiliza las siguientes técnicas:

Evaluación de riesgos:
Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el Ayuntamiento esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (RD 39/1977, de 17 de enero).

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

Plan de Actuación ante Emergencias:
El objeto del Plan de Actuación ante Emergencias es garantizar la evacuación de los trabajadores y público en general que se encuentren en un edificio en una situación de peligro o siniestro, que obligue a una rápida y ordenada salida, evitando la pérdida de vidas humanas.

Coordinación de la actividad empresarial:
Su finalidad es la de eliminar y controlar los riesgos laborales que puedan generarse en el desarrollo de los servicios prestados dando cumplimiento al R.D. 171/2004. El ámbito de aplicación es cualquier trabajo realizado por empresas contratadas o subcontratadas y trabajadores autónomos , en dependencias o centros de trabajo del Ayuntamiento de Zaragoza

ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

La Ergonomía es la ciencia del bienestar y del confort. Estudia el trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo y propone la adaptación del puesto de trabajo a la persona. Los principales objetivos son:

- Diseño del puesto de trabajo.
- Estudios específicos de manipulación manual de cargas, carga mental, fatiga física, trabajo por turnos...
- Detectar los riesgos de fatiga física y mental.
- Analizar los puestos de trabajo para definir los objetos de formación.
- Optimizar la interrelación de las personas y el puesto de trabajo.

La Psicosociología se ocupa de aquellos factores organizativos del trabajo que pueden afectar tanto al bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo mismo del trabajo.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral ha elaborado:

El procedimiento 1302 para la prevención de la violencia en el trabajo en dependencias municipales, para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a las agresiones de que puedan ser objeto durante el tiempo de trabajo.

El procedimiento 1303, Identificación de Posibles Situaciones de Violencia en el Trabajo. Su objeto es prevenir, identificar y evaluar las posibles situaciones de violencia en el trabajo, incluido el acoso psicológico en el marco de la prevención de riesgos laborales.

CGT

Evaluación de riesgos psicosociales en Planta Potabilizadora

El pasado 5 de Junio se presentó el inicio de la Evaluación de Riesgos Psicosociales de la Planta Potabilizadora del Ayuntamiento de Zaragoza, la realización de dicha evaluación se aprobó en el Comité Ordinario de Prevención de fecha 31 de marzo de 2014 a petición de los delegados de prevención del Ayuntamiento de Zaragoza. Dicha evaluación se lleva pidiendo desde el año 2007, y viene recogida en la Ley 31/1995 de P.R.L.

Es un paso muy importante, ya que así quedan completas todas las evaluaciones que marca la ley: la de Riesgos Físicos derivados del trabajo, y el Plan de Emergencia, siendo éste el último paso para tener controlados todos los riesgos derivados del trabajo, de ahí lo importante que es contar con la participación de todos los trabajadores.

Esperemos que pronto también se realice en otras dependencias municipales dada su importancia para la salud de los trabajadores.

Denunciar al fumador

En el boletín de Mayo hablamos de los lugares donde **SI** se podía fumar reduciéndolo en la práctica a los lugares al **AIRE LIBRE.** En este boletín hablaremos de cómo denunciar a una persona que **NO RESPETA** la normativa de tabaco. Sabemos que la denuncia debe ser el último recurso y que antes intentaremos advertir, informar e incluso persuadir de que el humo ambiental del tabaco causa enfermedades y muertes evitables y que mi derecho a fumar termina cuando empieza el de los demás a respirar un aire sin humo.

Comenzaremos por decir que corresponde al responsable de un establecimiento o de un centro de trabajo velar por el correcto cumplimiento de la normativa sobre tabaco y debería adoptar las medidas oportunas. En caso de no hacerlo puede cometer una infracción. Para denunciar la vulneración de la normativa de tabaco, no es necesaria la ayuda de un abogado, ni tiene coste económico alguno para el denunciante.

¿CÓMO SE DENUNCIA? Consiste en describir los hechos ocurridos en un modelo de denuncia que puedes solicitar a los Delegados de Prevención.

¿DÓNDE SE PRESENTA LA DENUNCIA? Se puede presentar en cualquier registro de la Administración y en las oficinas de correos por Procedimiento Administrativo. La persona que presenta la denuncia se queda con una copia sellada del registro de entrada como justificante de su presentación. La denuncia se dirigirá al Servicio Provincial del Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón en la Subdirección Provincial Pública de Zaragoza. C/Ramón y Cajal, 68 - Zaragoza - Tlf: 976715000

Acoso moral en el trabajo

No todas las conductas que pueden parecer fuente de acoso moral o mobbing lo son. Al conocer que existen sentencias judiciales que demuestran la existencia de situaciones de acoso moral (mobbing), algunos trabajadores que sufren situaciones que no les parecen aceptables en sus trabajos creen que son víctimas de acoso. Pero no siempre es así.

Por una parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que depende del Ministerio de Trabajo, define el acoso psicológico en el trabajo como: "La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otr@s que actúan frente a aquell@s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición supone un riesgo importante para la salud".

Por otra parte la Inspección de Trabajo, en un documento que se denomina "Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo", especifica las "conductas que son acoso moral"y las que no lo son. Hay que recordar no obstante que el acoso moral está tipificado como delito en el código penal.

CONDUCTAS QUE SON ACOSO MORAL:

Abuso de autoridad: dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador de le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Acoso discriminatorio (art. 8.13 bis TRLISOS): Creencias políticas y religiosas de la víctima. Ataques por motivos sindicales, sexo u orientación sexual, por embarazo o maternidad, edad, estado civil, origen, etnia, nacionalidad o por discapacidad.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO MORAL

(pueden ser constitutivas de otras infracciones): Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. Actos puntuales discriminatorios (Art 8.12 TRLISOS). Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.

Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. Conflictos personales y sindicales.

CGT