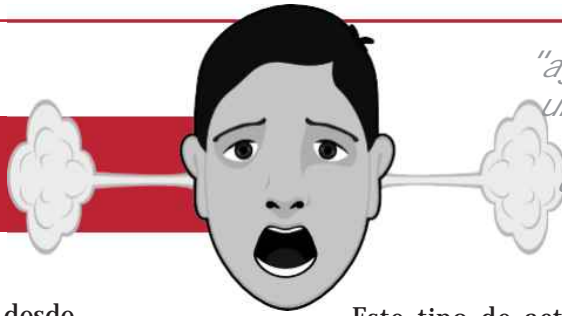


Delegados de Prevención

Ayuntamiento de Zaragoza

nº3
2014
ABR

El estrés laboral



"agresividad, irritabilidad; desde un dolor de cabeza o muscular hasta una patología cardiovascular; dificultad de concentración, falta de motivación"

El estrés laboral se puede definir desde el punto de vista preventivo como una respuesta del trabajador o trabajadora ante una presión. En el contexto laboral se dan una serie de condiciones de trabajo o estresores que mediatizan o presionan al trabajador. La percepción que tenga la persona de esta presión dependerá de sus expectativas y la realidad del contexto laboral.

Para que se produzca una situación de estrés hay que considerar varias partes: los estresores, el trabajador, y las consecuencias.

Los estresores, factores psicosociales o fuentes de riesgo, están directamente relacionados con la organización, el contenido de trabajo, los estilos de mando y la realización de las tareas y tienen capacidad para afectar tanto a la salud física, psíquica y social del trabajador, como al desarrollo de la tarea.

La respuesta ante los estresores dependerá de los factores personales o las condiciones individuales de cada trabajador o trabajadora, que es lo que se denomina moderadores del estrés. Esta respuesta tendrá consecuencias en los comportamientos: agresividad, irritabilidad que se traducirán en generación de conflictos; en la parte emocional: ansiedad, depresión; en lo físico: diversas sintomatologías desde un dolor de cabeza o muscular hasta una patología cardiovascular; en la parte cognitiva: dificultad de concentración, falta de motivación...

La actuación frente al estrés por parte de la empresa, se puede llevar a cabo, en primer lugar modificando o eliminando los estresores (actuación primaria), en segundo lugar se puede actuar sobre los moderadores del estrés mediante técnicas de relajación, cursos de habilidades... (actuación secundaria).

Este tipo de actuación es solo un mecanismo de afrontación al estrés pero no modifica el factor causante. En tercer lugar que es donde no se debería llegar nunca, es el daño materializado a la salud del trabajador, hay que actuar desde la Vigilancia de la Salud, con tratamiento médico (actuación terciaria).

Uno de los principios básicos de la Ley 31/1995 de PRL, es eliminar el riesgo en su origen. Por este motivo, los y las delegadas de prevención del Ayuntamiento de Zaragoza, pedimos a todas las personas encargadas de la gestión y organización de los diferentes servicios municipales, que actúen contra el estrés laboral en la fase primaria para que no se produzcan daños en la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Escala Auxiliar o PPRL 1401

Todos sabemos de la existencia en este Ayuntamiento de una escala auxiliar cuya creación fue, al no existir la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995), para dar cobertura a todos aquellos trabajadores con problemas para desarrollar su actividad laboral con normalidad, bien por edad o por temas de salud. Con la llegada de la crisis se llegó al acuerdo, en la firma del actual convenio, de la paralización temporal de la misma hasta la llegada de tiempos más felices, económicamente hablando.

Paralelamente, desde el Servicio de Prevención y Salud Laboral, se elaboró el Procedimiento 1401, para la adaptación de tareas o cambio de puesto de trabajo, en adaptación y aplicación del art.25 de la LPRL al Ayuntamiento de Zaragoza.

Los delegados de prevención creemos que, aunque es un procedimiento muy completo, echamos en falta y así lo hemos reclamado en diversas reuniones (la última en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con la Consejera y la Coordinadora de Régimen Interior presentes) la inclusión en el mismo de dos conceptos fundamentales:
-la no pérdida de los complementos salariales del puesto
-la oportunidad de promoción interna



Esta reclamación no es gratuita, consideramos que los trabajadores afectados no deberían salir perjudicados por una situación sobrevenida, no voluntaria y necesaria; además, está avalada por varios procedimientos de otras administraciones en diversos puntos de España. Por todo ello, y ante la rotunda negativa del Ayuntamiento para incluir estos dos puntos fundamentales (al no cubrirse las vacantes, no supondría ningún gasto adicional), los delegados de prevención hemos decidido de forma unánime no aprobarlo.

Lo seguirán aplicando, pero no cuentan con el respaldo sindical.

Campaña de sensibilización contra el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo

En el último comité ordinario de Prevención y Salud de fecha 31 de marzo de 2014, se acordó realizar una "Campaña de formación, sensibilización y difusión, recordatoria en la prevención del alcoholismo y consumo de drogas en los lugares de trabajo", para tal efecto se ha creado un grupo de trabajo en el que están representados el Servicio de Prevención y Salud Laboral, el Servicio de Servicios Sociales, del que depende el CMAPA (Centro Municipal de Atención y Prevención de las Adicciones) y los Delegados de Prevención de los Sindicatos.

En la primera reunión se establecieron ya los objetivos de esta campaña:

Objetivos generales

- Contribuir a un puesto de trabajo más seguro, saludable y productivo.
 - La prevención y reducción de la siniestralidad.
 - Mejorar y promocionar las relaciones laborales y el clima laboral.

Objetivos específicos:

- Informar y sensibilizar en la plantilla municipal sobre el alcohol y otras drogas, mitos, efectos y riesgos que se derivan sobre todo de su uso en el ámbito laboral.
 - Crear canales de comunicación en todas las direcciones donde los trabajadores/as puedan exponer sus inquietudes en materia de salud (buzón de sugerencias, agentes de salud...).
 - Identificar y modificar aquellos factores ambientales de nuestro entorno laboral que puedan incidir en el consumo de drogas y alcohol.

Los Delegados de Prevención queremos exponer que nos parece una buena iniciativa y que todas las campañas que se pongan en marcha para mejorar la salud laboral de los trabajadores contarán con nuestro apoyo y colaboración.

Reconocimientos médicos

Reconocimientos médicos anuales para personal que conduce vehículos municipales y reconocimientos médicos para el personal con adaptación de tareas, cambio de puesto de trabajo y bajas de larga duración.

El pasado 31 de Marzo se celebró el último Comité de Seguridad y Salud, y entre los puntos del orden del día, se aprobó:

a) La obligatoriedad para todo el personal municipal que realiza tareas de conducción de realizar revisión médico-laboral anual.

Hasta ahora solo la pasaban los que en su puesto de trabajo constaban como conductores. Ahora se han añadido 178 trabajadores más que sin estar denominados específicamente como conductores, si que realizan tareas de conducción. La conducción es una actividad compleja que requiere unas aptitudes psico-físicas adecuadas y que requieren ser controladas.

b) Obligatoriedad para las personas que se encuentran con adaptación de tareas o cambio de puesto de trabajo de realizar la revisión médico-laboral anual.

Los delegados de prevención en dicho Comité pedimos aclaración sobre quién tiene que solicitar la revisión en estos casos, e incluyendo a los trabajadores que se reincorporan tras un baja de larga duración. La respuesta, a nuestro entender, no fue muy aclaratoria pues hay 4 partes:

- 1- Servicio de Relaciones Laborales
- 2- Servicio de Prevención y Salud Laboral
- 3- Servicio al que pertenezca el trabajador
- 4- El propio trabajador

La duda es quien da el primer paso y nuestra recomendación es que si no lo hacen en su servicio por propia iniciativa, lo reclame el propio trabajador.