



Asociación Española de Agentes Forestales y Medioambientales

**Asociación Española
de
Agentes Forestales y Medioambientales (A.E.A.F.M.A.)
I.R.F.- ESPAÑA**

AGENTES FORESTALES Y MEDIOAMBIENTALES.

La violencia en el trabajo como riesgo psicosocial.

ANÁLISIS Y MEDIDAS PREVENTIVAS PROPUESTAS:

La directiva marco de la U.E. en materia de salud y seguridad obliga al empresario a “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetido y a reducir los efectos de los mismos en la salud”.

La ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 5 establece que la “*política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo*”.

Dicha ley considera que “*se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo*” (art. 4.10), *entendiendo como riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.* (art 4.20)

Las investigaciones realizadas hasta la fecha han puesto de manifiesto claramente que algunas enfermedades o patologías están determinadas, en gran parte, por la presencia de **riesgos de origen psicosocial en el trabajo**. El empresario debe limitar en lo posible estos riesgos para contribuir a mantener unos niveles más elevados de salud y bienestar laboral, lo que implica, además, una organización del trabajo más productiva, un menor absentismo y una mayor calidad del trabajo.

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:

- El estrés laboral
- La insatisfacción laboral
- El síndrome del quemado (agotamiento psíquico) o Burnout
- El acoso moral en el trabajo o mobbing
- **La violencia en el trabajo**

Uno de estos factores, **la violencia en el trabajo**, es definida por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo como “*aquella que comprende los insultos, las amenazas o la agresión física o psicológica ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en que trabaja, incluidos los usuarios y clientes y que ponen en peligro la salud, la seguridad y el bienestar del trabajador*”.

Los actos agresivos o violentos adoptan la forma de: “**comportamiento incívico, agresión física o verbal, ataques con intención de hacer daño**”.

Aunque los actos de violencia pueden ser imprevisibles, las situaciones que pueden desencadenar en estas no son previsibles, al menos de forma general, como pueden ser: trabajo en solitario, funciones de inspección, de control y de autoridad en general, contacto con clientes, sobre todo en aquellos puestos donde se atienden reclamaciones y donde se actúa como Agente de la autoridad.

Las consecuencias para el trabajador son muy diversas, desde los daños físicos o psicológicos producidos de manera directa por el acto violento a desmotivación, estrés, alteraciones del sueño, síndrome postraumático, estrés postraumático...

En el caso de los **Riesgos a los que están expuestos los Agentes Forestales y Medioambientales**, con independencia de las medidas preventivas concretas que corresponda adoptar tras la evaluación de riesgos por los Servicios de Prevención, están entre otros, estas **amenazas antisociales**, que deben estar recogidas como factor de riesgo a evaluar para evitar sus daños, estimando su Severidad, la Probabilidad de que ocurra y Valorando el riesgo.

La metodología preparada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo para evaluar estos factores psicosociales, sus pasos a seguir son:

- Identificar los riesgos,
- evaluar el riesgo identificando qué medidas se están tomando y valorando el grado de efectividad.
- Proponiendo acciones de control y planificando su implantación, proponiendo EPI'S
- Decidir quién podría estar afectado y de que manera
- Registrando los resultados
- Revisando la evaluación periódicamente y comprobando el impacto de las medidas propuestas

La actividad Laboral de los AAFF y AAMM se realiza fundamentalmente al aire libre con lo que se ven expuestos entre otros riesgos, además del estrés térmico, al de amenazas antisociales con la consiguiente violencia, antes mencionada, durante el desempeño de su labor como Agentes de la Autoridad.

Como tales Agentes de la Autoridad, dentro de su reglamento están dotados de una Uniformidad que les distingue e identifica ante los ciudadanos. Dicha uniformidad o ropa de trabajo, debe ser tenida en cuenta como medida preventiva y EPI en su totalidad ya que es imprescindible como elemento disuasorio para evitar amenazas antisociales, o cuando menos, minimizar el riesgo.

Hay que tener en cuenta que los delitos de atentado contra la autoridad, sus agentes y los funcionarios públicos en el derecho penal español **El artículo 550 tipifica el delito de atentado al establecer:** “*Son reos de atentado los que acometan a la autoridad, a sus agentes o funcionarios públicos, o empleen fuerza contra ellos, los intimiden gravemente o les hagan resistencia activa también grave, cuando se hallen ejecutando las funciones de sus cargos o con ocasión de ellas*”.

De acuerdo con la tipicidad que se recoge en el artículo reseñado, es suficiente con que se lleve a cabo cualquiera de los actos que contempla el mismo para considerar que hay atentado. El AUTO de 22-10-1997, núm. 2065/1997, Recurso de Casación núm. 1114/1996, TRIBUNAL SUPREMO, Sala de lo Penal, en cuanto a los requisitos para que surja este delito, dice lo siguiente:

*“Con respecto al delito de atentado inveterada doctrina jurisprudencial ha establecido cuáles son los requisitos cuya concurrencia se precisa para apreciar la existencia del delito de atentado: a) **Un acto básico de acometimiento, empleo de la fuerza, intimidación grave, o resistencia también grave; b) que tal acto vaya dirigido contra un funcionario público o agente de autoridad; c) que dicho sujeto pasivo se hallare en el ejercicio de sus funciones propias del cargo, y, si así no fuera, que el autor del hecho hubiera actuado «con ocasión de ellas», pues en este delito no se pretende proteger a la persona del funcionario, sino a la función que éste desempeña, precisamente por el carácter público de ésta; d) que exista un «animus» o propósito de ofender a la autoridad o sus agentes, y que consiste en faltar al respeto debido a quienes encarnan el principio de autoridad (STS 12 junio 1995)***”.

Han sido varias las sentencias en todo el territorio nacional en las que la autoridad judicial, admite como prueba atenuante el que el acusado no reconociera con claridad a la persona o agente que le interpelaba, inspeccionaba y/o requería su identificación.

Como Medida preventiva, se tiene que promocionar el interés en incrementar la preocupación sobre la seguridad en el trabajo, y sobretodo la gran influencia que tienen los **equipos de protección individual (EPI's)** como medida preventiva de protección. La Seguridad Personal no sólo va a depender de la utilización de los EPI's, sino también de la protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, anteponiendo estos a la protección individual y por ello va a tener relación directa con:

- Procedimientos operativos y una sistemática de intervención.
- Dotaciones.
- **Formación continua.**
- Normas de utilización de los distintos EPI's.
- Mantenimiento y control del estado de los EPI's.
- Vehículos.
- Comunicaciones.

Conforme a lo dispuesto en el **R.D. 773/1997 de 30 de Mayo sobre Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual**, define en su art. 2 lo que debe entenderse como equipo de protección individual: *“ cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de unos o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad a su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.”*

Con lo cual, según el **R.D. 773/1997, de 30 de mayo, la ropa y cualquier accesorio o complemento que los trabajadores deban llevar para protegerse de los riesgos anteriormente citados, estrés térmico, amenazas antisociales...entra dentro de la categoría de equipos de protección individual (EPI) y como tal están sujetos a todas las disposiciones legales aplicables a los EPI.**

CONCLUSIONES:

1. Los riesgos psicosociales están reconocidos por toda la normativa tanto europea como estatal en materia de prevención de riesgos laborales.
2. En el desempeño del trabajo en funciones de vigilancia, inspección y coerción administrativa, así como el resto de tareas desarrolladas por los Agentes de la Autoridad, las prendas que componen el uniforme constituyen la primera herramienta de prevención de los riesgos ante la agresión física y verbal, al identificar correctamente y sin género de dudas al trabajador.
3. Las prendas que han de constituir el uniforme, deben cumplir la función de identificación clara y sin género de dudas, de que el trabajador que lo porta es un Agente de la Autoridad, para lo cual, deberá contar con una imagen o apariencia externa que exprese con claridad su personalidad jurídica.
4. Ha de considerarse que en este tipo de funciones, el uniforme completo sin diferenciación entre prendas, debe desempeñar esta función de prevención, por lo que todas las prendas del mismo deben ser consideradas un EPI en si mismas.