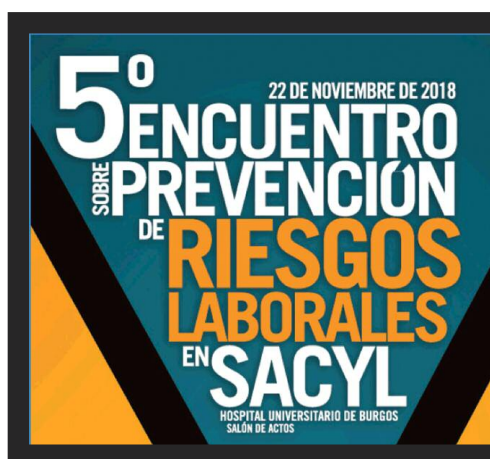


PRL sacyl

Hoja informativa sobre prevención de riesgos laborales en Sacyl
Nº2. Marzo 2019

Actualidad



Rafael López Iglesias, Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud, flanqueado por María de la Concha Nafria, Directora General de Profesionales, y Miguel Ángel Ortiz, Gerente del Complejo Asistencial Universitario de Burgos

Éxito de participación en el V encuentro de PRL en Sacyl celebrado en Burgos

El pasado 22 de noviembre se celebró en el salón de actos del Hospital Universitario de Burgos, la quinta edición del Encuentro de Prevención de Riesgos Laborales en Sacyl.

A la jornada, inaugurada por Rafael López Iglesias, Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, y moderada en sus distintas ponencias por los cinco Gerentes del Área de Burgos, asistieron más de 170 profesionales, entre miembros de equipos directivos, delegados de prevención, personal de los Servicios de Prevención, mandos intermedios y trabajadores en general.

Las intervenciones en esta quinta edición se iniciaron con la participación de Antonia Gutiérrez Martín, Jefe de Servicio de Anatomía Patológica de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, quien desglosó las actuaciones que han dado lugar a la obtención por dicho servicio de la acreditación como Unidad de Gestión Preventiva, la primera concedida en todo Sacyl, junto con la recibida por el Equipo de Atención Primaria de San Esteban de Gormaz, también de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria.

La primera de las dos mesas previstas en el programa abordó la problemática de la Valoración del puesto de trabajo por causa de salud. En esta interesante mesa intervinieron Patricia San Martín Videira, Secretaria de Acción Sindical de SATSE Castilla y León; Ana Isabel Úrrez Pérez, Médico del Trabajo del Servicio de



De izquierda a derecha: Ana Isabel Úrrez, Patricia San Martín, Miguel Ángel Ortiz, Amaya Jiménez y María Belén de Andrés

Prevención de Burgos; Amaya Jiménez González, Subdirectora de Enfermería del Complejo Asistencial Universitario de Burgos y María Belén de Andrés Manzano, Médico Inspector de la Dirección Provincial del INSS de Valladolid. De este modo, se abarcaron todas las fases del procedimiento de valoración, desde la solicitud del trabajador, pasando por el preceptivo informe del Servicio de Prevención, la resolución dictada por la Gerencia, en su caso, y la intervención del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) del INSS.

El debate posterior a las intervenciones de los ponentes puso de manifiesto las dificultades existentes para asignar un puesto vacante compatible con la salud del trabajador afectado, especialmente cuando los criterios del Servicio de Prevención y del EVI no son coincidentes.

Tras el descanso, Francisco Javier González Espinel, residente de tercer año de Medicina del Trabajo del Complejo Asistencial Universitario de León, presentó la comunicación sobre Capacidades y aptitudes de un trabajador con patología mental.

La segunda y última mesa de debate se inició con la participación de tres miembros del Servicio de Prevención del área de Salamanca: Encarna Montes Valdunciel, Médico del Trabajo; Eva Molinero Gil, Técnico de PRL y Mercedes Cumplido

Carretero, Enfermera del Trabajo, quienes disertaron sobre su experiencia en la Evolución del procedimiento de protección del embarazo y lanzaron algunas propuestas de mejora.

A continuación intervino Javier Sánchez Jiménez, Jefe de Servicio de Radiofísica y Protección Radiológica del HUBU, con una ponencia sobre las Radiaciones en el ámbito sanitario, en la que expuso, de modo muy gráfico, cuáles eran los principales riesgos de las radiaciones y las medidas preventivas a adoptar.

Puso fin a esta mesa y a las intervenciones del programa Marita del Pilar Asmat Inostrosa, Médico del Trabajo del Servicio de Prevención de León, con su exposición sobre el Protocolo de actuación preventiva para personal sanitario infectado con VIH, VHB o VHC en el ámbito hospitalario.

Por la Dirección General de Profesionales se han iniciado ya los trabajos para la celebración del VI Encuentro de PRL en Sacyl, que tendrá lugar en el mes de noviembre de 2019 en alguna de las áreas donde aún no se ha celebrado, esto es, León, Ponferrada, Palencia, Salamanca o Segovia. En el tercer número de PRL Sacyl, que saldrá a la luz en el mes de septiembre, se facilitará información sobre esta jornada y se animará a participar a todo el personal interesado.

De izquierda a derecha: Eva Molinero, Encarna Montes, Santiago Rodríguez Merino (Gerente del Hospital Santos Reyes de Aranda de Duero), Mercedes Cumplido, Marita del Pilar Asmat y Javier Sánchez



Actualidad

Constituidas las primeras unidades de gestión preventiva en Sacyl

La Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria ha sido pionera en la acreditación de dos de sus centros como Unidades de Gestión Preventiva (UGP) de la Gerencia Regional de Salud.

Como ya se informaba en el primer número de esta hoja informativa, publicado en septiembre de 2018, el sello de UGP es un distintivo que reconoce la labor preventiva realizada en aquellos centros, servicios o unidades que se destacan especialmente en la integración de la prevención y evidencian una gestión adecuada de la misma.

En el mes de octubre se constituyeron las UGP del Servicio de Anatomía Patológica y el Equipo de Atención Primaria de San Esteban de Gormaz, ambas pertenecientes a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria.

En el momento actual se ha aprobado también la UGP del EAP de Barrio España (Gerencia de Atención Primaria de Valladolid Este).

Nos ponemos en contacto con Enrique Delgado Ruiz, Gerente de Asistencia Sanitaria de Soria y con las responsables de las UGP constituidas, Antonia Gutiérrez Martín, Jefe de Servicio de Anatomía Patológica, y Gemma Martín Gañán, Coordinadora del EAP de San Esteban de Gormaz, para conocer más de cerca estas dos UGP.

¿Qué ha llevado a la Gerencia y a los responsables de estos dos centros a impulsar esta iniciativa?

Enrique: A la Gerencia el convencimiento de que la prevención de riesgos laborales es función de todos y debe de llegar al último de los trabajadores. Solamente integrando la prevención en la gestión de la Unidad y en su día a día conseguiremos que sea una realidad e implique a todos los profesionales.

En Soria contamos con el apoyo decidido del Comité de Seguridad y Salud y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y, sobre todo, con la iniciativa y el espíritu de estas dos Unidades, el Equipo de Atención Primaria de San Esteban de Gormaz y el Servicio de Anatomía Patológica, que ya son excelentes por muchas otras razones y muy especialmente por su esfuerzo de mejora continua, y que han integrado en su planificación y gestión los objetivos de prevención de riesgos.



De izquierda a derecha: Enrique Delgado Ruiz, Gemma Martín Gañán, Felipe Las Heras García (Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la GASSO) y Antonia Gutiérrez Martín.



Equipo de Atención primaria de San Esteban de Gormaz

La Gerencia quiere que ellos sean modelo a seguir por el resto de nuestras Unidades y que la obtención del sello suponga también un reconocimiento al trabajo bien hecho, y de muchos años, de todos los que trabajan y han trabajado antes en las dos Unidades.

Gemma: La iniciativa surge de la intención de fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a nivel del Equipo de Atención Primaria de manera que se traduzca en una mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

Toñi: En el Servicio de Anatomía Patológica hemos llegado a esta decisión tras tomar conciencia de la importancia de la prevención de riesgos laborales, como consecuencia de las mejoras alcanzadas con la implantación de medidas de protección colectivas e individuales.

También consideramos fundamental la información que han recibido todos los trabajadores del Servicio, que ha sido suficiente y adecuada y consecuencia de una evaluación de riesgos excelente, objetiva y completa.

La solicitud de inicio de las gestiones para alcanzar la distinción exige el aval de, al menos, el 60% de los trabajadores del centro ¿Qué grado de aceptación ha alcanzado la propuesta en estos centros?

Toñi: En nuestro Servicio la propuesta ha sido avalada por el 100% de la plantilla.

Gemma: En nuestro equipo también, la aceptación ha sido unánime.

¿Cuál fue la respuesta de los representantes de los trabajadores, los delegados de prevención, ante la presentación de la propuesta en el Comité de Seguridad y Salud?

Enrique: De apoyo total, como en todas las iniciativas en prevención que se desarrollan en el Área. La propuesta fue magníficamente acogida por todos, si bien también hay que resaltar la excelente presentación que hicieron ellas del proyecto.

¿Qué ventajas puede aportar para los trabajadores y para el servicio prestado la asunción de responsabilidades de los mandos intermedios en materia de prevención de riesgos laborales?

Gemma: Fomentar los sistemas de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales, implantar una cultura preventiva y mejora continua en materia de salud, mejora en el cumplimiento normativo de seguridad y mantener unas condiciones de trabajo sanas y seguras para todos los trabajadores del equipo.



Servicio de Anatomía Patológica de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria

Toñi: Si los mandos intermedios se implican pueden con más facilidad hacer partícipes tanto a los trabajadores como a los directivos y así, pasar de un “círculo vicioso” de descontento e inadecuadas condiciones de trabajo al “círculo virtuoso” de mejora continua, con la implicación de todos.

¿Qué dificultades se pueden encontrar para mantener el distintivo?

Enrique: Cualquier tipo de acreditación de Buenas Prácticas, y ésta es una de ellas, tiene la dificultad de que es mucho más difícil mantener el sello que obtenerlo.

La razón es sencilla, son modelos de objetivos que buscan la excelencia a través de la mejora continua. Cuando se alcanza un nivel es complicado seguir avanzando y sin embargo, si queremos la excelencia siempre hay que seguir haciéndolo. En nuestro caso el riesgo cero es utópico, pero siempre tenemos que intentar acercarnos lo más posible a él, por eso los objetivos son más difíciles de alcanzar a medida que el riesgo va disminuyendo.

Toñi: Las principales dificultades son plantear objetivos no alcanzables o irreales. Puede haber desmotivación en los trabajadores si perciben falta de apoyo de los directivos y mandos intermedios.

¿Recomendaríais a otras Gerencias y mandos intermedios que impulsaran actuaciones de este tipo en sus centros o servicios?

Gemma: Evidentemente, nosotros también lo recomendaríamos a otros equipos de Atención Primaria.

Toñi: Si, sin duda.

Enrique: Todas las Áreas se beneficiarían del reconocimiento de las Buenas Prácticas en prevención de riesgos laborales de sus unidades y todas tienen también Unidades excelentes en prevención y en calidad y mejora continua. Yo animaría a todos a seguir este camino que puede dar excelentes resultados en prevención y al mismo tiempo reconocer el esfuerzo y el trabajo de los profesionales.

Por supuesto, agradecerles a Gemma y a Antonia que además de su excelente trabajo nos ayuden a extender la filosofía de la prevención en el Área de Soria y en todo el resto de nuestra Comunidad.

Toñi: En mi opinión, el objetivo final debe ser llegar a hacerlo extensivo a toda la organización de forma que deje de ser un sello distintivo y se convierta en la práctica normal de trabajo.

Actualidad

El observatorio de la comunidad de Castilla y León emite un manifiesto contra las agresiones al personal de los centros sanitarios

La Sección de Agresiones al personal de los centros sanitarios del Observatorio de la Comunidad de Castilla y León, en su reunión ordinaria celebrada el 11 de diciembre de 2018, acordó aprobar el siguiente Manifiesto contra las agresiones a los profesionales de los centros sanitarios:

La violencia verbal, física y psicológica contra los profesionales de la salud ejercida por parte de algunos usuarios es una problemática que en los últimos años se ha visto incrementada, a pesar de las medidas conjuntas que se han implantado por parte de administraciones, colegios profesionales y organizaciones sindicales y empresariales cuyo fin último es mejorar la calidad de la asistencia sanitaria y facilitar la prestación del servicio por los profesionales en condiciones seguras y saludables.

Por este motivo, los abajo firmantes desean mostrar su unánime rechazo contra las agresiones a los trabajadores de los centros sanitarios y proclaman lo siguiente:

Los profesionales de los centros sanitarios prestan el mejor servicio a la ciudadanía: cuidan de su salud y mejoran su calidad de vida.

El sistema sanitario español se encuentra entre los mejores del mundo gracias al esfuerzo de toda la sociedad, en especial de los profesionales.

En el ámbito sanitario existen importantes oportunidades de mejora que deben aprovecharse.

La inmensa mayoría de la población utiliza los servicios sanitarios con educación y respeto, ejerciendo sus derechos y cumpliendo con sus obligaciones.

Sin embargo, cada vez con más frecuencia se registran faltas de respeto, coacciones, amenazas y agresiones contra el personal de los centros sanitarios por parte de pacientes y acompañantes. Estos actos violentos afectan gravemente a la prestación del servicio, distorsionan la relación sanitario-paciente y perjudican a todo el colectivo: profesionales, pacientes y acompañantes.

Las agresiones acarrear importantes consecuencias para sus autores: cambios de adscripción de profesionales sanitarios, expedientes sancionadores con multas económicas, procesos judiciales con penas de prisión por delito de atentado y órdenes de alejamiento.

Es tarea de toda la sociedad, Administraciones Públicas, Colegios Profesionales, Sindicatos, Organizaciones de Empresarios, Organizaciones de pacientes y de los propios usuarios, combatir este fenómeno desde el respeto a la labor realizada por los profesionales y el rechazo a cualquier forma de violencia.

Hacemos un llamamiento a toda la sociedad castellana y leonesa para que sea consciente de esta grave situación.

NO A LAS AGRESIONES AL PERSONAL DE LOS CENTROS SANITARIOS

Este manifiesto, que será difundido entre los centros sanitarios, ha sido firmado por las siguientes entidades y organizaciones presentes en la Sección de Agresiones del Observatorio de la Comunidad:

- Junta de Castilla y León
- Delegación del Gobierno en Castilla y León
- Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León
- Consejo de Universidades de Castilla y León
- Consejo de Colegios Profesionales de Médicos de Castilla y León
- Consejo de Colegios Profesionales de Diplomados en Enfermería de Castilla y León
- Consejo de Colegios Profesionales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de Castilla y León
- Colegio Profesional de Fisioterapeutas de Castilla y León
- Colegio Oficial de Odontólogos y Estomatólogos de Castilla y León
- Consejo de Colegios Profesionales de Farmacéuticos de Castilla y León
- Colegio Oficial de Psicología de Castilla y León
- Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE)
- Sindicato de Enfermería (SATSE)
- Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF)
- Convergencia Estatal de Sindicatos Médicos de Castilla y León (CESM)
- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Comisiones Obreras (CCOO)
- Unión Sindical de Auxiliares de Enfermería (USAE)

El Complejo Asistencial Universitario de León se adhiere a la Declaración de Luxemburgo

En el mes de febrero la Gerencia del Complejo Asistencial Universitario de León ha recibido el documento que acredita su adhesión a la Declaración de Luxemburgo, por la que se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de sus trabajadores, además del cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En 1997 la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo elaboró la Declaración de Luxemburgo, documento de consenso en el que se establecían los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la empresa.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo puede redundar en una disminución de las enfermedades y los costes derivados de ellas, en un incremento de la productividad, así como en una población trabajadora más sana, más motivada y con un mejor clima laboral.

El objetivo perseguido es conseguir “trabajadores sanos en empresas saludables”.



Novedades en PRL

Procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas en materia de PRL

En el mes de noviembre se aprobó el nuevo Procedimiento de Comunicación de riesgos y propuestas en materia de PRL.

Como viene siendo habitual este procedimiento se consensuó con todos los sindicatos presentes en la Comisión de Seguimiento del Pacto por el que se aprueban las Estrategias de actuación en PRL para el periodo 2016-2020.

Con este procedimiento se pretende establecer la forma y el cauce mediante los cuales los trabajadores y los delegados de prevención de la GRS puedan ejercer su derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales a través de la comunicación de los riesgos que detecten en sus centros de trabajo o de las propuestas preventivas que les parezcan adecuadas.

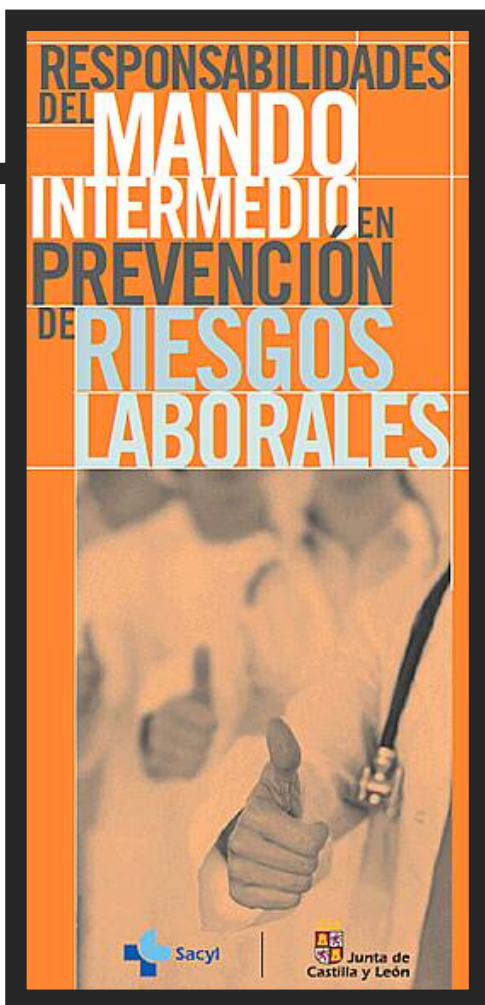
Se establece un cauce jerárquico en el que cobra especial relevancia la figura del mando intermedio, ya que el responsable del centro o servicio debe ser el primero que conozca la situación y trate de resolver el problema de que se trate, elevando el asunto a la Dirección de la Gerencia en caso de exceder de sus posibilidades de actuación.

Se garantiza al trabajador o delegado de prevención la posibilidad de acceder a la Gerencia, al Comité de Seguridad y Salud del área, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Profesionales o, incluso, al Comité Intercentros, en el caso de considerar que sus peticiones no han sido convenientemente atendidas.

En todo caso, los trabajadores podrán contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de su área de salud.

Puedes acceder a los procedimientos específicos en PRL de Sacyl en el siguiente enlace:





Responsabilidades de los mandos intermedios en PRL

Con objeto de mejorar la integración de la prevención en nuestros centros, se ha elaborado un tríptico informativo que recoge, de manera resumida, las responsabilidades de los mandos intermedios de nuestros centros.

Este tríptico se ha remitido por correo electrónico a todos los Jefes de Servicio/Unidad, Supervisoras, Coordinadores de EAP y UME y se ha colgado en el apartado de PRL del Portal Salud Castilla y León y en las intranet de las Gerencias.

Puedes acceder al tríptico y al resto de información en PRL de la Gerencia Regional de Salud en el siguiente enlace:



Novedades en PRL

Procedimiento de formación PRL

En el mes de enero se ha aprobado un nuevo procedimiento de PRL, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto de 20 de septiembre de 2016 y, en concreto, en desarrollo de las medidas nº 7 (homogeneización de procedimientos) y 28 (mejora de la formación en PRL).

El Procedimiento de Formación en PRL tiene por objeto describir las pautas a seguir para planificar, programar, aprobar, preparar y gestionar las actividades de formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud.

El esfuerzo realizado en los últimos años para mejorar la actividad formativa en PRL ha sido notable y ello se traduce en los resultados obtenidos. Así, desde 2015 se han impartido más de 1.400 actividades formativas en esta materia, habiendo formado a más de 24.000 trabajadores.

Pero, siendo importante el aspecto cuantitativo, se considera prioritario mejorar también en el cualitativo. Para ello, se ha elaborado el Curso Básico de PRL en Instituciones Sanitarias, de 50 horas de duración en la modalidad de teleformación a través del Campus Virtual, especialmente indicado para mandos intermedios y abierto a todos los trabajadores.

En el mes de diciembre se ha aprobado, tras su paso por el Comité de Seguridad y Salud, la programación formativa en PRL de cada área. Ponte en contacto con el Servicio de Prevención de tu área de salud si estás interesado en participar en alguna de las ediciones que se convoquen este año.



El espacio del delegado de prevención

Delegados de Prevención del área de Ávila

Dentro de las competencias de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, los del Área de Ávila, a lo largo de la última legislatura, queremos destacar dos hechos que han tenido una repercusión significativa en el ámbito de la prevención.

En primer término, los relacionados con los Riesgos Psicosociales. Las instituciones sanitarias por su idiosincrasia aglutinan una enorme variedad de actividades laborales que además son muy dinámicas, lo que tiene como consecuencia transformaciones y cambios significativos en los riesgos laborales que por tanto nos hacen estar en alerta permanente ante los nuevos riesgos, así como la puesta en marcha de acciones preventivas para mejorar las condiciones de trabajo, que adquieren mayor importancia en los profesionales que trabajan en sanidad dada la interacción permanente con los pacientes, que en muchos casos están en situaciones de riesgo, con los propios compañeros de trabajo y con las que emanan de la organización. La incorporación en 2009 de un segundo técnico en el Servicio de Prevención, facilitó la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en el área de Ávila.

En general los riesgos más importantes descritos son, acoso laboral, violencia en el trabajo, acoso sexual, estrés laboral, acoso por razón de sexo, drogadicción y otras sustancias adictivas que tienen efectos fisiológicos, psicológicos y socio laborales en los trabajadores. En los últimos años se han solicitado por parte de los delegados de prevención numerosos informes de evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito de la Atención Primaria y Especializada. Realizados los análisis y su evaluación es muy importante que se puedan corregir, mediante las acciones oportunas, todas las alteraciones que se encuentren de cara a mejorar las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, un hecho que específicamente afectaba al Servicio de Anatomía Patológica del Complejo Asistencial de Ávila y que fue puesto de manifiesto por los delegados de prevención (año 2015), permitió detectar a través de la evaluación de riesgos la exposición a sustancias que pudieran ser tóxicas y cancerígenas, así como a la estructura física, contribuyendo a la transformación total del servicio.

Inmaculada García Brincones (USAE), Fernando Ozalla Romero del Castillo (CSIF), Oliva Díaz Castilla (SATSE), Sonsoles Nieto González (CCOO), Javier Julian Gil Pastor (CESM) M^a Oliva Jiménez del Ama (UGT).

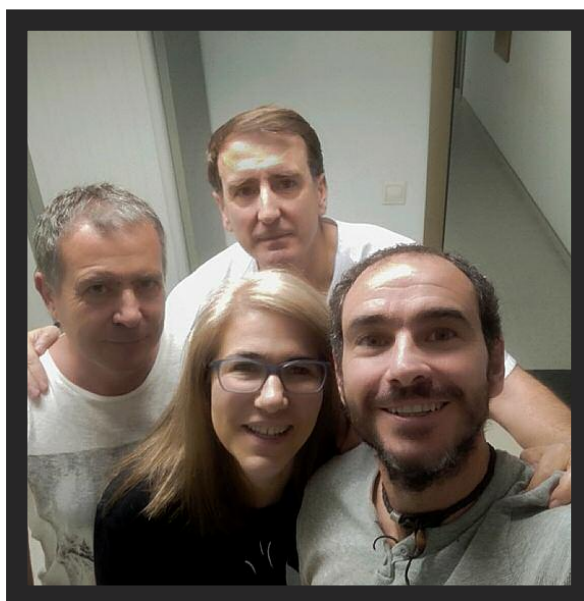


De izquierda a derecha: Inmaculada García, Fernando Ozalla, Oliva Díaz, Sonsoles Nieto, Javier Julian Gil y M^a Oliva Jiménez.

Nuestros Servicios de Prevención

Servicio de Prevención de Segovia

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Área de Segovia se constituyó en el año 2001 y actualmente está formado por un médico del trabajo, Belén Cejudo; un enfermero del trabajo, David Contreras; y dos técnicos de prevención, Iván Velasco y Nuria Fuencisla Gilarranz, con el apoyo administrativo de José Luis Martín y María Isabel Jiménez.



De izquierda a derecha: José Luis Martín, Nuria Fuencisla Gilarranz, David Contreras e Iván Velasco

Este servicio se ubica en la planta sótano del Hospital General de Segovia y sus teléfonos de contacto son 58472/58623/58626/58473.

Además de la actividad habitual (evaluaciones de riesgos, medidas de emergencia, investigación de accidentes y propuesta de medidas preventivas, formación, exámenes de la salud, vacunaciones, asesoramiento en el Comité de Seguridad y Salud...) en los últimos años destacan las siguientes actuaciones:

Exposición al formaldehído

Desde la incorporación del equipo técnico en julio de 2009, viendo el estado de los servicios donde se utiliza formaldehído, se empieza a trabajar realizando mediciones y observando los procesos donde se produce una emisión más alta. Las primeras actuaciones realizadas en la Gerencia fueron adquirir una nueva mesa de tallado, crear

procedimientos de trabajo y dar formación.

Tras la declaración, el 1 de enero 2016, del formaldehído como cancerígeno 1B, se realizan importantes cambios a nivel hospitalario, eliminando las garrafas de formaldehído en los servicios hospitalarios, excepto Anatomía Patológica, siendo sustituidas por envases precargados para evitar transvases. En Anatomía Patológica se adquiere un contenedor de residuos refrigerados,

armarios estancos con extracción y un medidor en continuo para que los trabajadores conozcan la concentración en todo momento.

Valoración del puesto por causa de salud

La valoración de la aptitud para trabajar viene definida por la evaluación de la capacidad del individuo para realizar su trabajo, que supone una compatibilidad entre las condiciones de salud de una persona y las exigencias de un determinado trabajo.

En determinadas ocasiones el Médico del Trabajo, podrá valorar una adaptación del puesto de trabajo de modo que se modifiquen las condiciones del mismo para que el trabajador pueda continuar desempeñando sus tareas, de acuerdo a sus capacidades, sin que se vea afectada su salud. Así pues, el trabajador podrá ser clasificado como

trabajador especialmente sensible y se valorará la adopción de medidas adaptativas en el puesto de trabajo concreto que ocupe.

Habrán situaciones en que el paciente requiera tratamiento o asistencia especializada y no sea preciso alejarle de su puesto de trabajo, por ser perfectamente capaz de realizar las tareas fundamentales aunque presente unas limitaciones para el desarrollo de su actividad laboral. Así mismo, habrá patologías que pueden ser causa de IT inicialmente, durante el proceso agudo, pero posteriormente permitan el desarrollo de su trabajo sin estar curadas en su totalidad.

Las limitaciones del trabajador pueden requerir una adaptación/restricción de tareas del puesto de trabajo o bien puede ser necesario un cambio a un puesto de trabajo compatible.

Agresiones

Los episodios de violencia contra profesionales de centros sanitarios son un grave problema actual como manifestación de una intolerancia creciente en nuestra sociedad.

De ahí, la importancia de las campañas de sensibilización y concienciación social, la total implantación de los procedimientos de comunicación y actuación existentes y el apoyo y atención (psicológica, jurídica...) a cualquier profesional agredido.

No obstante, debemos tener presente que las medidas implantadas desde el sistema sanitario pueden aspirar a disminuir la incidencia, la intensidad y las consecuencias de los actos violentos pero no su erradicación, pues están vinculados a factores culturales y sociales cuya gestión resulta complicada.

En 2018 el Servicio de Prevención de Segovia completó la formación en todos los centros de salud sobre el uso y funcionamiento del botón de emergencia. Además, en el centro de salud de Cuéllar se realizó una formación específica sobre actuación en agresiones, asesorando en la colocación de una cámara de videovigilancia. Se realizaron dos actividades divulgativas para todo el personal con participación activa de los interlocutores de Policía Nacional y Guardia Civil en las cuales se hizo hincapié en la forma de actuar ante una posible agresión.

Vigilancia de la salud

Desde la parte sanitaria recomiendan a los trabajadores acudir a las citas para los exámenes de salud, ya que la vigilancia de la salud es uno de los instrumentos fundamentales para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Belén Cejudo, David Contreras, Iván Velasco,
Nuria Fuencisla Gilarranz

Consejos prácticos

Seguro de Defensa Jurídica de Sacyl

Si sufres una agresión y necesitas asesoramiento para la interposición de una denuncia por vía penal contra el agresor llama al:

902 197 781

Obtendrás:

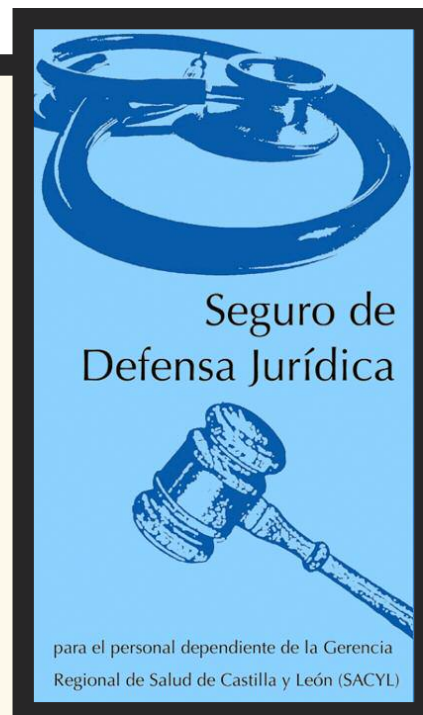
- Asistencia 24 horas, 365 días.
- Asesoramiento jurídico y asignación de abogado.
- Posibilidad de libre elección de letrado.

Consulta las coberturas en:



Si presentas denuncia por vía penal envía copia del atestado al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Profesionales, desde donde se remitirá a la Fiscalía.

En caso de encontrar cualquier contratiempo comunícalo de inmediato al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la siguiente dirección de correo electrónico: ssl@saludcastillayleon.es



La Evaluación de Riesgos Laborales (ERL)

La ERL es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse y proponer las medidas preventivas que sean pertinentes.

Todos los centros de trabajo deben contar con el documento de Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva. La ERL valora la probabilidad del daño y la severidad del mismo:

Valoración del nivel de riesgo		Severidad		
		Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Probabilidad	Baja	Riesgo Trivial	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado
	Media	Riesgo Tolerable	Riesgo Moderado	Riesgo Importante
	Alta	Riesgo Moderado	Riesgo Importante	Riesgo Intolerable

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La planificación de la actividad preventiva deberá establecer:

- Las medidas a implantar.
- El responsable de su ejecución: Generalmente el mando intermedio o el equipo directivo.
- El plazo de ejecución de las medidas preventivas.
- Su seguimiento y control.

Consejos prácticos

Pantallas de Visualización de Datos (PVD)

Adopta una postura correcta cuando trabajes con una PVD.

