

he visto

PACTO DE 28 DE FEBRERO DE 2023 ENTRE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES SATSE-FSES, CSI.F, CESH-CYL/TISCYL/CEM, CCOO Y UGT POR EL QUE SE APRUEBAN LAS ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEÓN 2023-2025

[Signature]

El artículo 86 de la Ley 2/2007, de 8 de marzo, del Estatuto Jurídico del personal estatutario del servicio de salud de Castilla y León establece que la Gerencia Regional de Salud deberá disponer de un plan estratégico de actuación en seguridad y salud laboral.

En cumplimiento de este mandato legal la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León aprobó las siguientes estrategias:

- 2011–2015: Orden SAN/336/2011, de 18 de marzo, por la que se aprueban las Estrategias de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2011-2015.
- 2016–2020: Pacto de 20 de septiembre de 2016, con las organizaciones sindicales, por el que se aprueban las estrategias de actuación en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-2020.

[Signature]

El desarrollo de las estrategias 2016-2020 se vio afectado, como todo el sistema sanitario, por la irrupción a principios de 2020 de la pandemia por Covid-19, lo cual dificultó la aplicación de algunas de las medidas contenidas en dicho plan. Esto ha motivado que las presentes estrategias retomen algunos apartados ya iniciados en el anterior documento, así como otras que dan continuidad y/o un nuevo impulso a medidas ya consolidadas.

La propia experiencia derivada de la gestión de la pandemia, en la que la protección de los profesionales jugó un papel relevante, hace necesario llevar a cabo una revisión del sistema preventivo, reforzando los puntos fuertes y subsanando los aspectos que requieren cierto margen de mejora.

La actuación de la Gerencia Regional de Salud cumple fielmente con los compromisos adquiridos con la seguridad y salud de los trabajadores por el VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, 2021-2024 firmado el 2 de junio de 2021.

El VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León negociado y acordado en el marco del Diálogo Social, responde a lo que deben ser siempre la meta de las políticas públicas en materia de salud laboral: un trabajo seguro y saludable, siendo conscientes todas las partes firmantes del Acuerdo del amplio espacio que existe para dar un nuevo impulso a las políticas de salud laboral, políticas que deben tener en cuenta las tendencias globales que influyen sobre el mercado de trabajo y las políticas sociales.

En este nuevo Acuerdo debemos destacar los siguientes objetivos generales:

- Garantizar una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas que carecen de los conocimientos y los recursos necesarios para cumplir los requisitos de seguridad y salud en el trabajo.
- Favorecer la mejora continua de las condiciones respecto de todos los trabajadores y trabajadoras por igual, con especial atención a los nuevos riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, derivados de la evolución de las prácticas y las tecnologías del trabajo.
- Reducción efectiva y sostenida de la siniestralidad laboral en Castilla y León mediante la aplicación de medidas de prevención de riesgos laborales frente a la siniestralidad laboral y la sensibilización del conjunto de la población sobre la necesidad de la prevención de riesgos laborales.
- Máxima coordinación para la integración de cualquier aspecto vinculante a la salud y seguridad de la población trabajadora haciéndose extensible a la vigilancia de la salud. Teniendo como objetivo el reconocimiento prematuro de las enfermedades profesionales.

En la elaboración de las nuevas estrategias se ha tenido en cuenta a toda la estructura preventiva de la Gerencia Regional de Salud, desde los servicios centrales a los periféricos, los profesionales de los Servicios de Prevención propios de Sacyl y los representantes de los trabajadores.

Además, en su desarrollo se aplicará lo establecido en el Acuerdo 19/2021, de 18 de febrero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León, sistematizando la desagregación por sexo de distintos indicadores (accidentes de trabajo, agresiones, exámenes de salud...).

Por todo lo anterior y con el objeto de desarrollar las líneas estratégicas que regirán las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud en los próximos años, los representantes de la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma y de las Centrales Sindicales SATSE-FSES, CSI.F, CESH-CYL/TISCYL/CESM, CCOO, UGT presentes en Mesa Sectorial convienen en celebrar el presente:

PACTO

Primero. - Objeto y ámbito de aplicación

El presente pacto tiene por objeto establecer las estrategias que permitan avanzar en la integración de la prevención, alcanzar una verdadera gestión de la prevención y fomentar una auténtica cultura preventiva en la Gerencia Regional de Salud.

Las Estrategias contenidas en el presente Pacto serán de aplicación a todos los centros dependientes de la Gerencia Regional de Salud y para todo su personal, ya se trate de personal estatutario, funcionario o laboral; fijo o temporal.

El Pacto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025 mientras no haya denuncia expresa del mismo manifestada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes con un preaviso de dos meses.

Segundo. - Contenido

El contenido del presente pacto figura en el Anexo, antecedentes y situación actual y balance estrategias 2016-2020, y está integrado por ocho objetivos estratégicos generales (OG), 28 objetivos estratégicos específicos (OE), 76 medidas concretas (M), cada una de ellas con su/s correspondiente/s indicador/es de cumplimiento.

Tercero. - Seguimiento

Al efecto de garantizar el cumplimiento del presente pacto y del desarrollo de las medidas en él contenidas, se constituirá una Comisión de Seguimiento, adscrita a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Mano de la Junta de Castilla y León

Esta Comisión de Seguimiento se someterá, en cuanto a su funcionamiento, al régimen de los órganos colegiados previsto en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como, en sus normas básicas, a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, Título Preliminar, Capítulo II, sección 3ª Órganos Colegiados de las distintas administraciones públicas. Tendrá composición paritaria y estará integrada por los siguientes miembros que, por parte de la Administración, serán designados por el Gerente Regional de Salud:

Mano de la Gerencia Regional de Salud

1. – Presidente: El titular de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud o persona que la sustituya.

2. – Vicepresidente: El titular de la Dirección Técnica de Personal y Relaciones Laborales de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud o persona que la sustituya.

3. – Secretario: Un técnico de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional de la Gerencia Regional de Salud, que actuará con voz pero sin voto.

Mano de la Mesa Sectorial

4.– Vocales de la Comisión: Un representante de cada Central Sindical con presencia en la Mesa Sectorial del personal al servicio de instituciones sanitarias públicas, firmante del presente pacto y, en todo caso, tantos representantes de la Administración como número de representantes sindicales.

Serán funciones de esta Comisión:

1. – Elevar al Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud propuestas para el desarrollo del contenido del pacto.

2. – Recibir información sobre las medidas implantadas o sobre su estado de ejecución.

La Comisión se reunirá semestralmente, con carácter ordinario. No obstante, la Comisión podrá convocarse con carácter extraordinario cuando así lo soliciten la mayoría absoluta de vocales de las Centrales Sindicales presentes en la Comisión o la representación de la Administración Sanitaria de la Comunidad.

Todas las actuaciones que se desprendan del desarrollo del presente pacto serán sometidas, cuando así fuere preciso, al trámite de consulta y participación y/o negociación, en su caso, en el seno de los siguientes órganos:

Mano de la Mesa Sectorial

- Comité Intercentros de Seguridad y Salud.
- Reuniones periódicas de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional con los representantes sindicales presentes en la Mesa Sectorial de personal al servicio de las instituciones sanitarias públicas.
- Mesa Sectorial del personal al servicio de instituciones sanitarias públicas.
- Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Igualmente, de todas las medidas que se desarrollen en aplicación de estas Estrategias de Actuación serán informados los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud de las Áreas.

Cuarto.- Difusión

El presente pacto será publicado en el "Boletín Oficial de Castilla y León" y será objeto de difusión entre todo el personal de la Gerencia Regional de Salud a través del Portal Salud Castilla y León, así como en las páginas web de las distintas Gerencias, celebrándose jornadas informativas en todas las áreas para hacer llegar su contenido y objetivos a todos los centros dependientes de la Gerencia Regional de Salud. Igualmente será publicado en el Portal de Gobierno Abierto integrado en la Web Corporativa de la Junta de Castilla y León, conforme a la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León.

ANEXO

1.- ANTECEDENTES

El primer Plan de Actuación de seguridad y salud laboral de la Gerencia Regional de Salud se remonta al periodo 2003-2005 con el que se pretendía:

- Implantar un plan de gestión de la actividad de los Servicios de Prevención.
- Coordinar y efectuar un seguimiento de las actividades desarrolladas por los Servicios de Prevención.
- Potenciar la formación e información de la prevención de riesgos laborales.
- Adecuar los recursos preventivos y de los órganos de participación de los trabajadores.

Posteriormente, la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León aprobó en 2011 mediante Orden SAN/336/2011 de 18 de marzo las Estrategias de Actuación en prevención de riesgos laborales 2011-2015, en 2016 mediante Pacto de 20 de septiembre de 2016 entre la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales SATSE-FSES, CESM, UGT Y USAE, con adhesión de CSIF en 2017 y CCOO en 2018, por el que se aprueban las Estrategias de actuación en Prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León 2016-2020 que posteriormente serán objeto de un análisis más pormenorizado.




Terminada la vigencia de estas estrategias procede elaborar y aprobar las nuevas líneas generales que rijan las actuaciones a llevar a cabo por la Gerencia Regional de Salud en los próximos años.

Para ello, es muy conveniente tener en cuenta las estrategias que en ámbitos superiores al nuestro pretenden sentar las bases de las medidas a adoptar a corto y medio plazo.


a) Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027

Una de las prioridades que establece este marco estratégico es:

- Actualizar las normas de la UE sobre sustancias peligrosas para combatir el cáncer de origen laboral, las enfermedades respiratorias y las relacionadas con la exposición a reprotóxicos.


- 
- 
- 
- Proporcionar directrices adecuadas para proteger a la población trabajadora frente a la exposición a medicamentos peligrosos.
 - Promover la sensibilización sobre los trastornos musculoesqueléticos.
 - Promover un enfoque de "visión cero" para las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. La prevención de las muertes relacionadas con el trabajo sólo será posible mediante:
 - ✓ la investigación exhaustiva de los accidentes y las muertes en el lugar de trabajo.
 - ✓ la identificación y la intervención sobre las causas de estos accidentes y muertes.
 - ✓ la sensibilización sobre los riesgos relacionados con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
 - ✓ el refuerzo de la aplicación de las normas y directrices existentes.
 - Puesta en marcha por la Comisión de una evaluación en profundidad de los efectos de la pandemia y de la eficacia de los marcos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la UE y nacionales para desarrollar procedimientos de emergencia y orientaciones para una respuesta rápida, la aplicación y el seguimiento de las medidas en posibles crisis sanitarias futuras, en estrecha colaboración con los agentes de la salud pública.

b) Prórroga de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020



Como consecuencia de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia provocada por la COVID-19, que no permitió realizarse como debieran las acciones preventivas del último plan de acción 2019-2020 de la Estrategia, el pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo celebrado el 14 de octubre de 2020, teniendo en cuenta aquellas circunstancias, acordó la prórroga de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 hasta diciembre de 2021; prórroga de la que se tomó conocimiento por el Consejo de Ministros mediante Acuerdo de 23 de febrero de 2021.

Los objetivos generales de la Estrategia son promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y favorecer la mejora de las condiciones de trabajo, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.



Los cuatro objetivos específicos que contribuyen a la consecución de los objetivos generales de la Estrategia son los siguientes:

1. Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.

2. Potenciar las actuaciones de las administraciones públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.

3. Promover, con la participación de los interlocutores sociales y las comunidades autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.

4. Fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

c) VI Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León, 2021-2024

Este acuerdo surge en el marco del diálogo social a través de un proceso de negociación diseñado por los interlocutores sociales y económicos la Comunidad Autónoma de Castilla y León y tiene por objetivos:

- Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

- Incidir en la integración de la prevención de riesgos laborales en la adopción de cualquier decisión empresarial, con el objeto de que el empresario tenga presente, en todo momento, la seguridad y salud en la actividad de la empresa.

- Mejorar la detección de las enfermedades profesionales lo que permitirá mejorar el pronóstico, la prevención y los costes tanto sanitarios como económicos que se derivan.

- Impulsar la protección y reforzar la prevención del cáncer de origen laboral.

- Seguir desarrollando y consolidando la cultura de la prevención de nuestra sociedad.

- Seguir potenciando la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Mejorar también la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa, la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención, reforzar nuestras instituciones en esta materia y por supuesto consolidar y fortalecer el papel de

los interlocutores sociales, y la implicación de los empresarios y los trabajadores en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

2.- SITUACIÓN ACTUAL Y BALANCE ESTRATEGIAS 2016-2020

2.1.- Situación actual

Índices de siniestralidad

Antes de acometer la tarea de desentrañar los objetivos y las líneas de actuación que se pretenden alcanzar con las nuevas estrategias es necesario abordar la situación de partida, que no es otra que la derivada de la finalización de las Estrategias de PRL 2016-2020, y evaluar los resultados obtenidos para así poder determinar hasta dónde queremos llegar y con qué medios.

Los primeros indicadores, y probablemente los más objetivos, de la situación en la que se encuentra la prevención de riesgos laborales en la GRS son los índices de siniestralidad, facilitados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), los cuales nos muestran la evolución de los últimos años y nos permiten, además, compararnos con el sector de actividad sanitaria.

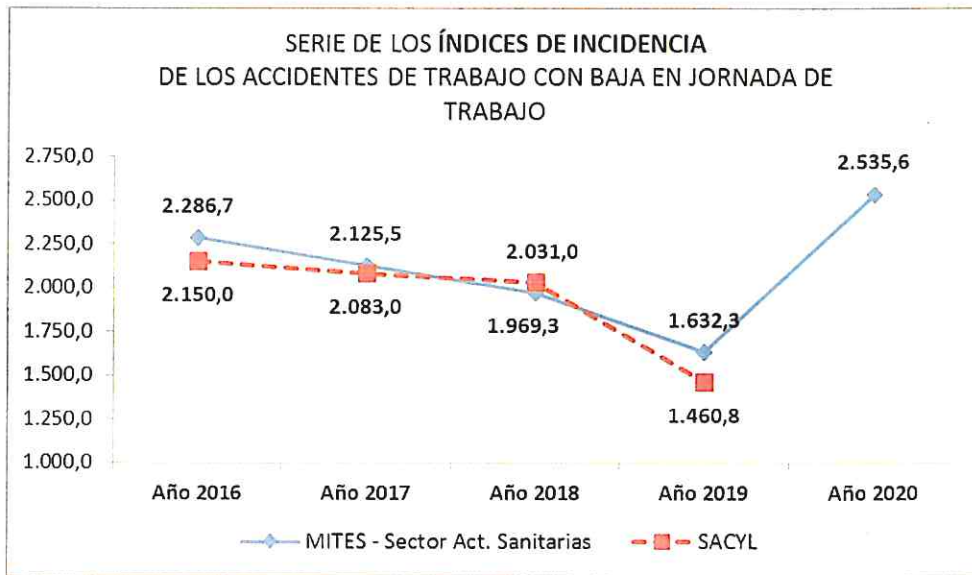
Es importante resaltar que la situación epidemiológica de la pandemia por Coronavirus ha condicionado los datos de siniestralidad de 2020 y por lo tanto sus índices de siniestralidad.

Por ello, los datos de 2020 no podemos considerarlos muy fiables a la hora del seguimiento evolutivo.

• **Índice de Incidencia:** Tanto en el sector sanitario como en SACYL se observa una tendencia descendente de forma suave durante los años 2016, 2017 y 2018, produciéndose un descenso más acusado en 2019 y un fuerte incremento en 2020, condicionado este último por la pandemia.

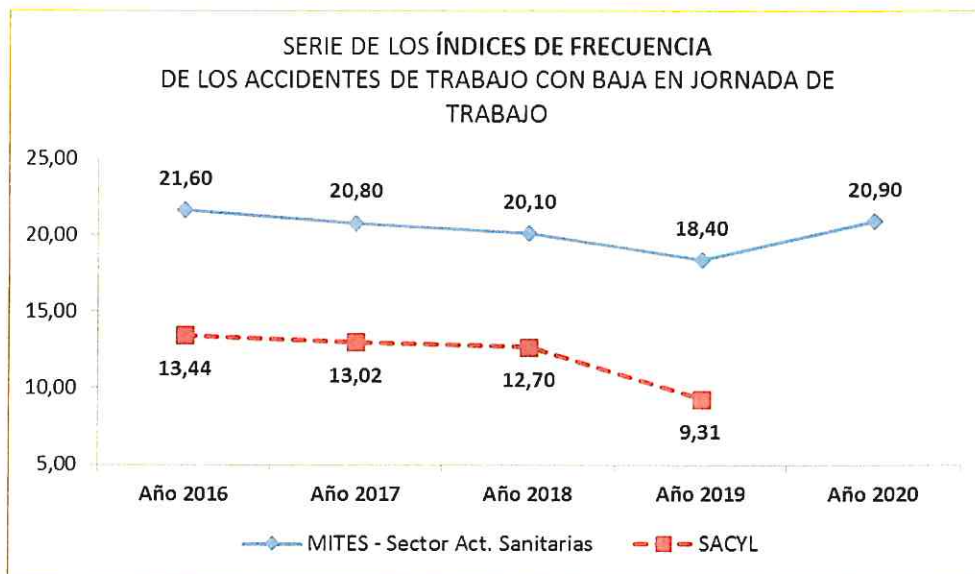
Los índices de SACYL son, salvo en 2018, ligeramente inferiores a los del sector sanitario.

Este índice de incidencia es el que se tiene en cuenta en el Plan Anual de Gestión para establecer los objetivos de siniestralidad de cada Área de salud. La evolución positiva de la siniestralidad ha permitido un balance positivo en el cumplimiento de estos objetivos.



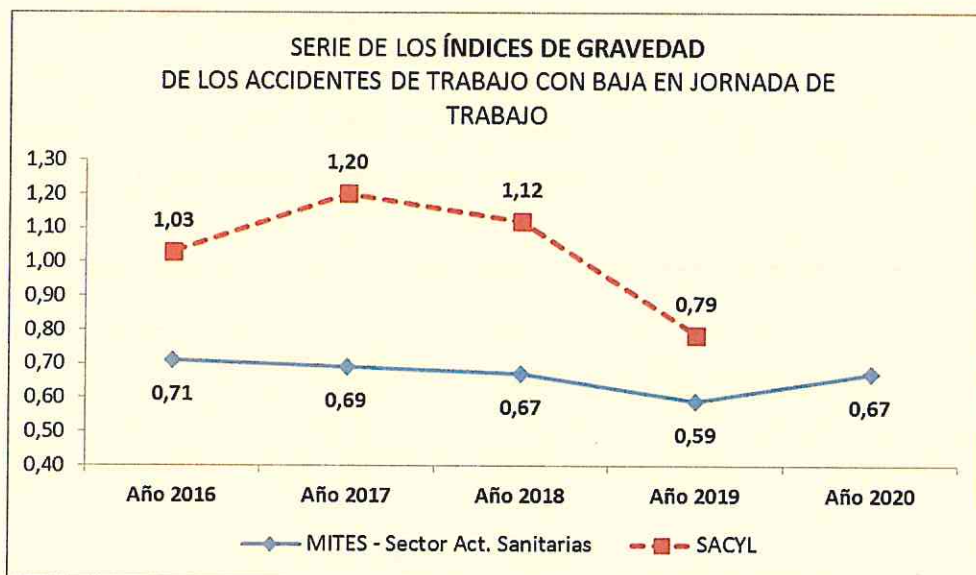
*Índices de asalariados (excluye a los autónomos, incluidos por primera vez en 2019)
 Todos los índices del "Sector Act. Sanitarias" han sido recalculados según el nuevo criterio adoptado por el Ministerio en 2020*

• **Índice de Frecuencia:** Este índice ha sufrido una evolución muy similar a la del índice de incidencia y se encuentra muy por debajo del índice de referencia del sector.



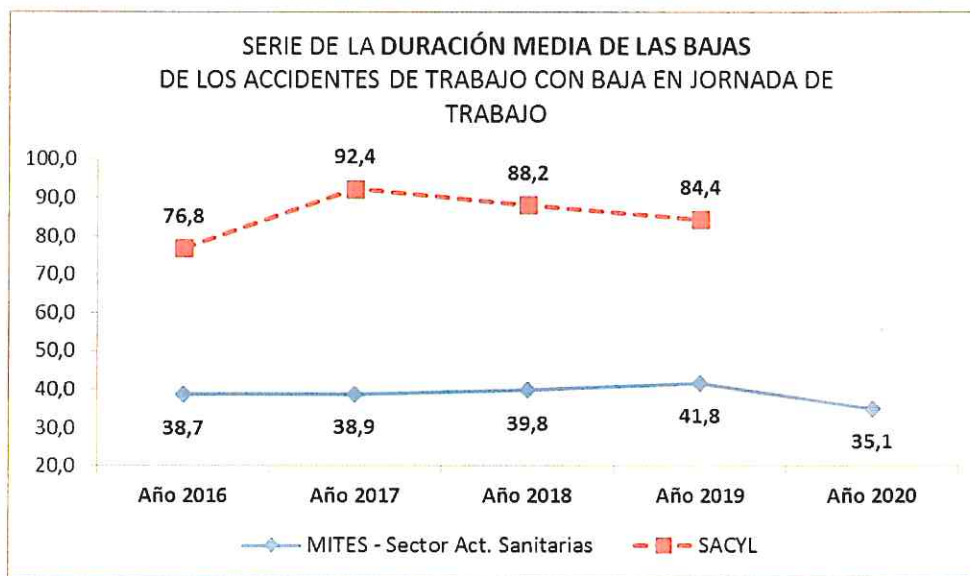
• **Índice de Gravedad:** Es un índice, generalmente situado por encima del sector de referencia, que sufre muchas fluctuaciones motivadas en la mayoría de los casos por la existencia de algún accidente mortal en jornada de trabajo.

En SACYL se produjo un incremento de 2016 a 2017, para descender ligeramente en 2018 y sufrir un fuerte descenso en 2019, mientras que el sector sanitario ha visto ligeros descensos entre 2016 y 2018, un gran descenso en 2019, para regresar en 2020 a las cifras previas.



• **Índice de Duración media:** Es el índice que se encuentra en peor situación con respecto al de referencia, siempre muy por encima del mismo.

Mientras que el sector sanitario ha seguido una tendencia ascendente constante entre 2016 y 2019, en SACYL se produjo un gran incremento en 2017 para a continuación iniciar una senda descendente. Los datos de 2020, como en el resto de los índices, no son comparables debido a la distorsión que produjo la pandemia.



[Handwritten signature]

Accidentes sin baja

Por lo que respecta a los accidentes sin baja se observa un incremento en 2017 y 2018 para regresar en 2019 a las cifras previas.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

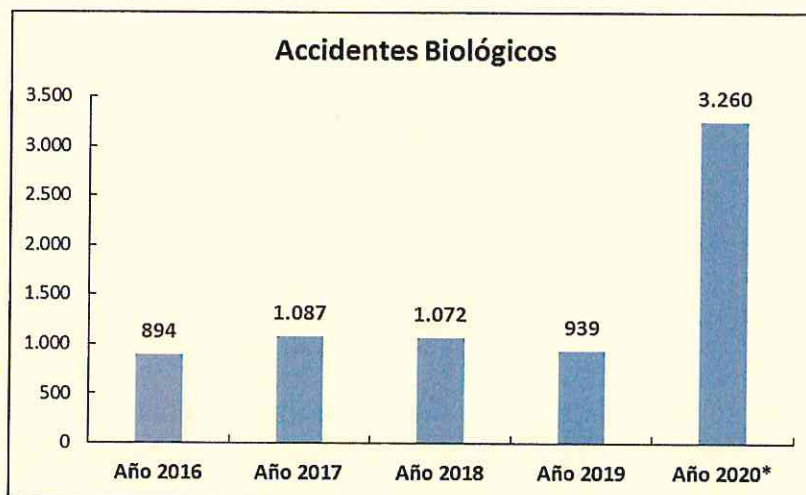
[Handwritten signature]

Accidentes biológicos

No cabe duda de que en el sector sanitario los accidentes biológicos son los más frecuentes y, aunque en muy pocas ocasiones causan baja, son los que pueden tener mayores repercusiones en la salud de los trabajadores. Los datos de los últimos cinco años

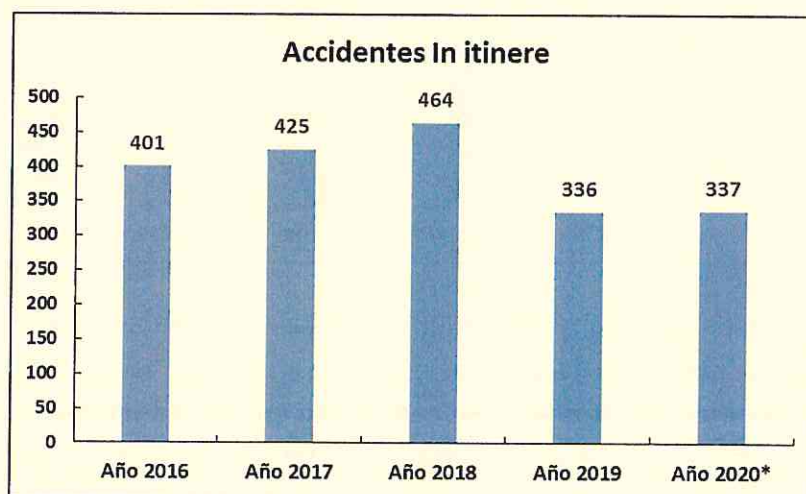
[Handwritten signature]

muestran un incremento de 2016 a 2017, un paulatino descenso en los dos años siguientes y como siempre el dato de 2020 no es comparable.



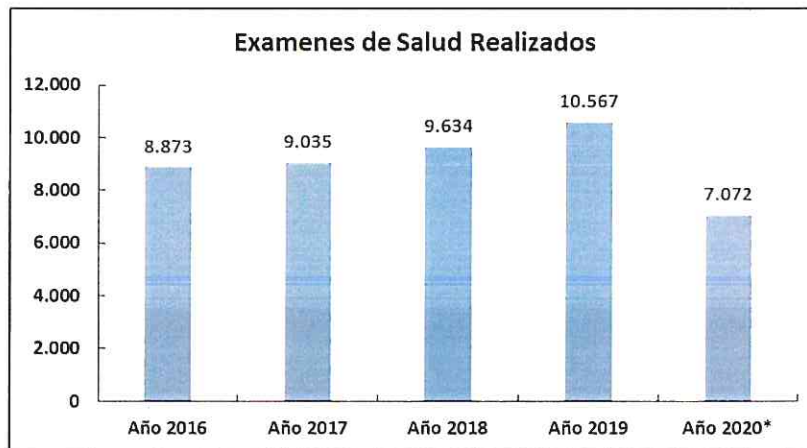
Accidentes in itinere

Por último, los accidentes in itinere han experimentado un incremento en 2017 y 2018, para sufrir un fuerte retroceso en los dos últimos años.

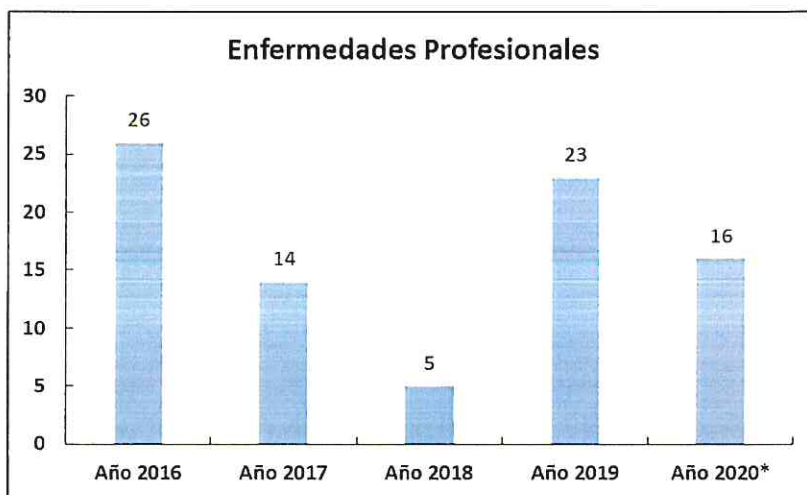


Vigilancia de la salud

Datos generales de actividades de vigilancia de la salud en los Servicios de Prevención de la GRS:



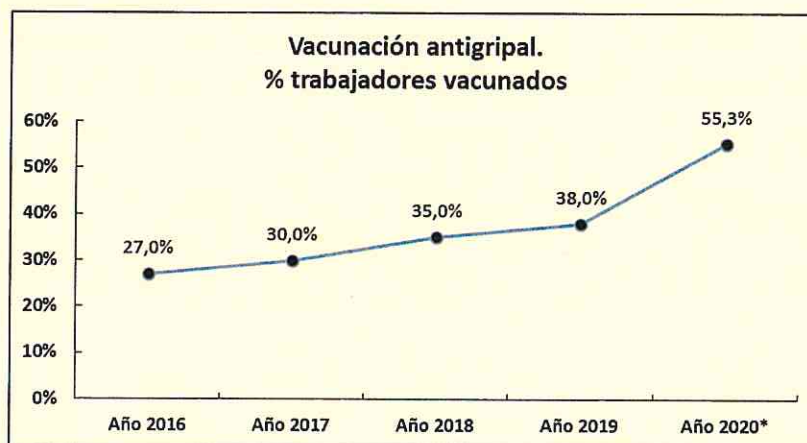
En cuanto a comunicación de enfermedades profesionales por parte de los Servicios de Prevención de Sacyl su número fue en descenso hasta 2018, volviendo a subir en 2019.



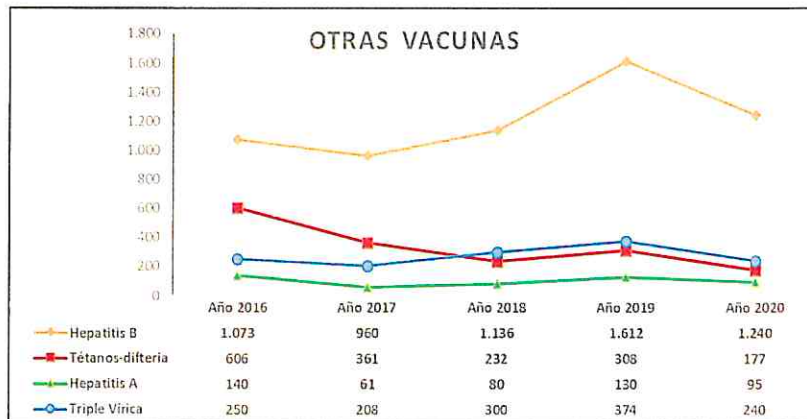
En materia de vacunación antigripal, desde 2011 en cada campaña de vacunación se dictan las Estrategias para la mejora de la cobertura vacunal en el personal de los centros sanitarios. En estos años se han puesto en marcha un buen número de medidas que pretenden concienciar y sensibilizar a los profesionales y a los mandos intermedios de la necesidad de vacunarse contra la gripe. Entre estas medidas destacan las siguientes:

- Utilización del Portal Salud Castilla y León y la intranet.
- Carta del Consejero de Sanidad dirigida a todos los mandos superiores e intermedios.

- Celebración de Jornadas informativas al inicio de la Campaña, dirigidas a mandos superiores e intermedios.
- Carteles y dípticos para los profesionales y envío de correos electrónicos masivos.
- Carta a los sindicatos solicitando la colaboración de los delegados de prevención.
- Desplazamiento de los Servicios de Prevención a las Gerencias de Salud de Área y otros servicios hospitalarios, especialmente a aquellos que atienden a pacientes de alto riesgo.
- Establecimiento de objetivos mínimos de cobertura en cada Gerencia y análisis de los resultados obtenidos con la elaboración de un informe. Con la pandemia de covid19 y siguiendo las recomendaciones del Ministerio se ha establecido un objetivo común de cobertura del 75%.



Se observa que la cobertura de vacunación de la gripe entre los profesionales sanitarios ha tenido una tendencia claramente ascendente desde 2016, con un muy notable incremento en 2020, primer año de pandemia por covid19 y tras fijarse como objetivo de cobertura el 75%.

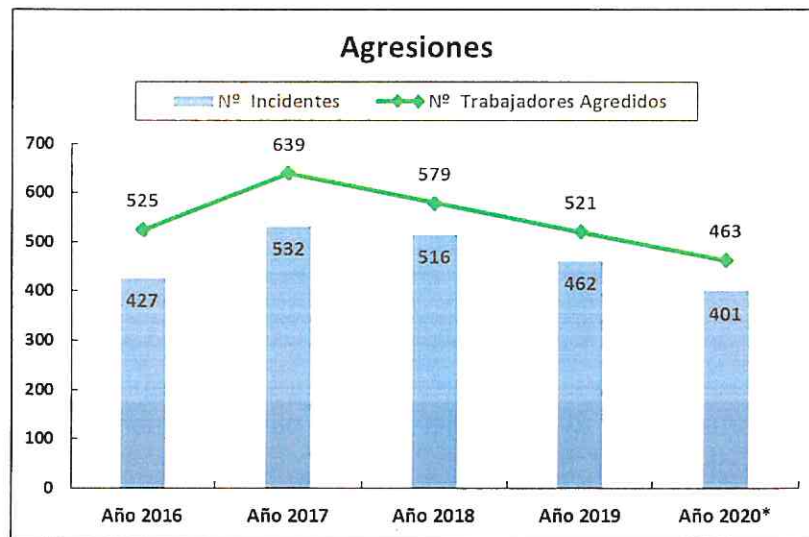


La vacuna más utilizada, con una gran diferencia, sigue siendo la de la hepatitis B.

Agresiones

En materia de Agresiones se ha seguido trabajando en el desarrollo del Pacto firmado en 2008 entre la Consejería de Sanidad y las organizaciones sindicales.

Datos aportados por el Registro de agresiones.



Tras un repunte de casos y trabajadores agredidos en 2017 la tendencia ha sido de un descenso continuado hasta 2020.

2.2. Balance Estrategias 2016-2020

INTEGRACIÓN.

Alcanzar la plena integración de la prevención en la Gerencia Regional de Salud es el objetivo primordial de estas Estrategias, hay una serie de medidas que tienen por finalidad reforzar directamente este objetivo, motivo por el cual la primera línea estratégica está destinada precisamente a ella.

Creación del sello de "Unidad de Gestión Preventiva".

La Gerencia Regional de Salud emitió la Instrucción Nº 1/2018/DGP de 30 de enero de 2018 del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por la que se aprueba la creación de las Unidades de Gestión Preventiva de la Gerencia Regional de Salud.

Unidades de Gestión Preventiva constituidas:

- Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria. Equipo de Atención Primaria de San Esteban de Gormaz.
- Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria. Servicio de Anatomía Patológica.

Elaboración de un Informe anual de integración en cada Gerencia.

Desde la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional en colaboración con el Servicio de Estudios, Documentación y Estadística se llevó a cabo en los meses de febrero y marzo de 2018 y 2020 una encuesta a los mandos intermedios de las Gerencias de Asistencia Sanitaria, Atención Primaria y Especializada (Jefes de Servicio, Supervisoras, Coordinadores y responsables de Enfermería de EAP).

El objeto de este cuestionario ha sido doble: Por un lado, conocer la situación de la integración de la prevención en la GRS y en cada una de las Gerencias/ámbitos y, por otro, sensibilizar a los mandos intermedios sobre sus responsabilidades en la materia.

De las conclusiones globales de dichas encuestas se informó a todas las Gerencias y se propusieron una serie de mejoras.

Las conclusiones son las siguientes:

- Se conocen las responsabilidades y la documentación en PRL, pero es necesario continuar con la difusión de las mismas.
- La integración es menor en Primaria que en el ámbito hospitalario.

- La integración e implicación también es menor en el colectivo médico sobre el de enfermería.

- Se advierte buena disposición en cuanto a participación en las Unidades de Gestión Preventiva y formación en PRL.

- Evaluaciones de riesgos laborales y medidas de emergencia poco conocidas.

- Son necesarias mejoras en cuanto a etiquetado y almacenamiento de productos químicos.

- Buenos datos en vigilancia de la salud y en fomento de la vacunación, aunque deben seguir desarrollándose medidas para su mejora.

- Poco conocimiento de los delegados de prevención y menor aún de las funciones del Comité de Seguridad y Salud.

- Malos datos en coordinación de actividades empresariales.

Se informó a todas las Gerencias de las conclusiones y propuestas de mejora de las auditorías para el análisis de las mismas, indicando al mismo tiempo que se diese traslado de dicha información a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud.

MEJORA CONTINUA.

Establecimiento de objetivos anuales en cada Gerencia.

La Gerencia Regional de Salud dictó la Instrucción nº 1/2017/DGP, de 30 de enero, del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud por la que se acuerda el establecimiento de objetivos anuales en materia de prevención de riesgos laborales en las distintas Gerencias.

Las Gerencias han informado de los objetivos anuales en los Comités de Seguridad y Salud del Área.

Homogeneización de procedimientos según el estándar OHSAS.

En cumplimiento de lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la Gerencia Regional de Salud continúa emitiendo Procedimientos Específicos por Actividad que unifiquen las actuaciones de las Gerencias y los Servicios de Prevención propios. Continuando con la labor iniciada en años pasados de elaborar procedimientos homogéneos para toda la Gerencia Regional

de Salud que tomen como referencia el estándar OHSAS 18001 (o norma que la sustituya), lo que constituirá una garantía de buen hacer y mejorará, sin duda, los resultados obtenidos.

A continuación, se detallan los **Procedimientos elaborados** durante el periodo vigente de las Estrategias:

- PEA GRS SST 04 Comunicación de riesgos y propuestas en materia de PRL en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

Instrucción nº 11/2018/DGP de 6 de noviembre del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por la que se aprueba el Procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas y se regula la solicitud de información y documentación en materia de prevención de riesgos laborales por parte de trabajadores y delegados de prevención de la Gerencia Regional de Salud.

- Protocolo Vigilancia de la Salud de trabajadores expuestos a disolventes orgánicos de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 10 Formación PRL en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 11 Prevención y Gestión de las agresiones externas en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 12 Prevención y Gestión de las situaciones de violencia interna en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 13 Accidentes/Incidentes de trabajo en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 14 Procedimiento de comunicación de sospecha de enfermedad profesional por los servicios de prevención de la Gerencia Regional de Salud.

- PEA GRS SST 15 Mediación Interna en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

ORDEN SAN/1032/2017, de 9 de noviembre, por la que se aprueba el Plan de Gestión de Conflictos y Mediación de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.

Procedimientos actualizados:

- PEA GRS SST 01 Elaboración de la memoria anual de los Servicios de Prevención de la Gerencia Regional de Salud. Edición 05.

- PEA GRS SST 02 Protección de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Ediciones 03 y 04.

- PEA GRS SST 03 Programación de actividades preventivas de los centros e instituciones de la Gerencia Regional de Salud. Ediciones 03 y 04.

- PEA GRS SST 05 Elaboración y gestión de los planes de autoprotección de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Edición 02.

- PEA GRS-SST 06 Elaboración de los planes de prevención de la Gerencia Regional de Salud. Edición 03.

- PEA GRS SST 07 Gestión de los agentes químicos en las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Edición 02.

- PEA GRS SST 08 Vacunación de los trabajadores de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Ediciones 03 y 04.

- PEA GRS SST 09 Integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en las instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud. Edición 02.

Plan de auditorías.

La implantación de procedimientos requiere, para el cumplimiento del fin perseguido con los mismos, de la revisión de su efectiva implantación. La elaboración de un Plan de Auditorías, tanto internas como externas, que cuente con la participación de los órganos o instituciones con competencias en la materia, constituye una garantía de que el ciclo de mejora continua puede llegar a cerrarse con la adopción de las medidas correctoras que sean necesarias para subsanar los defectos encontrados o aplicar las oportunidades de mejora que un ente externo pueda detectar.

Durante la vigencia de las Estrategias se han realizado las siguientes auditorías:

- Auditoría Interna (Técnico Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo) 2018. Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la GRS. Tras la misma se elaboró el PEA GRS SST 10 Formación PRL en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud (09/01/2019).

- Auditoría Externa (Inspección General de Servicios) 2019 del procedimiento PEA GRS SST 13 de accidentes e incidentes de trabajo en centros e instituciones de la Gerencia Regional de Salud.

RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

Cobertura de las plazas de Enfermería del Trabajo.

Mediante la ORDEN SAN/563/2018, de 18 de mayo, se convocó proceso selectivo para la cobertura, por el sistema de promoción interna, de 7 plazas de la categoría de Enfermero/a especialista del trabajo del Servicio de Salud de Castilla y León, correspondientes a la Oferta de Empleo Público del año 2017.

Implantación definitiva del módulo de Prevención de Riesgos Laborales de Pésigo.

En enero de 2018 se implantó el Módulo de Persigo en la vertiente técnica, inicialmente para el registro de accidentes de Trabajo y posteriormente para el de agresiones internas y externas.

Puesta en común de conocimientos adquiridos.

Puesta en común de la experiencia del Técnico Medio Iván Velasco en el Programa de Intercambio para trabajadores de los hospitales (HOPE).

COORDINACIÓN.

Coordinación entre el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y los Servicios de Prevención.

En 2016 se iniciaron reuniones por videoconferencia con Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Gerencia Regional de Salud para favorecer la asistencia y participación del mayor número posible de miembros de los mismos, con el objetivo de reducir el riesgo en los desplazamientos y la ausencia de los profesionales en los centros asistenciales.

REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD.

Reducción de la incidencia de las agresiones.

En 2018 se aprobó el PEA GRS SST 11 Prevención y gestión de las agresiones externas en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud con el objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores frente a las agresiones externas, estableciendo pautas para prevenir, en lo posible, su aparición, la manera de

gestionar los incidentes una vez producidos y su adecuado registro para el análisis global de sus causas y la necesaria aplicación de medidas preventivas que eviten su repetición.

La Gerencia Regional de Salud de Castilla y León entre las actuaciones del desarrollo del Plan Integral contra las Agresiones al personal de los centros sanitarios derivado del Pacto firmado con las organizaciones sindicales en febrero de 2008, realizó un Encuesta sobre la incidencia de las agresiones externas en el personal de la GRS en distintos ámbitos (Equipos de Atención Primaria y Urgencias Hospitalarias) entre el 8 y el 14 de junio de 2017.

El **objeto** de la encuesta fue conocer la incidencia de las agresiones por parte de usuarios o acompañantes hacia nuestros profesionales y recoger posibles propuestas de mejora.

PARTICIPACIÓN.

Participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen la responsabilidad de participar activamente en la mejora de las condiciones de trabajo, conforme a los derechos y obligaciones establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el objeto de establecer la forma y el cauce mediante los cuales los trabajadores y los delegados de prevención de la GRS pudieran ejercer su derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo a través de la comunicación de propuestas preventivas y/o comunicación de riesgos, en 2018 se editó el PEA GRS SST 04 Comunicación de riesgos y propuestas en materia de PRL en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

En el Portal de Salud de Castilla y León se ha instalado el Buzón de Consultas/Sugerencias PRL. Buzón abierto a profesionales de la Gerencia Regional de Salud (SACYL), formulario desde el que se hacen llegar las consultas o sugerencias que consideren oportunas los trabajadores, remitido al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional (DGPDP).

Las consultas/sugerencias enviadas en el periodo de la vigencia de las Estrategias han sido:

BUZÓN DE SUGERENCIAS RECIBIDAS PERIDODO, 2016-2020	
AÑO	Total Sugerencias
2016	6
2017	5
2018	8
2019	5
2020	8
Total Periodo 2016-2020	32

Participación de los delegados de prevención: Modelo común de comunicación de incidencias o propuesta de mejoras.

El PEA GRS SST 04 Comunicación de riesgos y propuestas en materia de PRL en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, del punto anterior, establece el cauce de comunicación de propuestas preventivas y/o comunicación de riesgos tanto para trabajadores como para delegados de prevención siguiendo el cauce jerárquico establecido (mando intermedio, Gerencia, Comité de Seguridad y Salud del Área, Servicio de Seguridad en el Trabajo de la DGPDP y Comité Intercentros).

Comités de Seguridad y Salud: Fomento de Subcomités o Grupos de Trabajo de Área con evaluación de sus resultados.

El funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud de las Áreas ha mejorado notablemente, en general, en los últimos años.

Se han constituido varios Grupos de Trabajo en el Campus Virtual (Palencia, Salamanca y Valladolid Oeste) para una mejor comunicación y acceso a la documentación por parte de los componentes de los Comités de Seguridad y Salud.

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

Fomento y mejora de páginas web de prevención de riesgos laborales.

Desde los servicios centrales de la Gerencia Regional de Salud se ha actualizado periódicamente el contenido de las distintas páginas web de prevención de riesgos laborales.

Se han publicado tres hojas informativas sobre Prevención de Riesgos Laborales Sacyl en septiembre 2018, marzo y septiembre de 2019.

Realización de jornadas.

Celebración de jornadas informativas sobre agresiones, Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Plan de Gestión de conflictos y Mediación y Gripe.

Encuentro anual de PRL.

La finalidad de este Encuentro es convertirlo en foro de participación en prevención de riesgos laborales para equipos directivos, mandos intermedios, Servicios de Prevención, delegados de prevención y trabajadores.

Se han celebrado encuentros en Zamora en 2016, Soria 2017, Burgos 2018 y Valladolid en 2019.

VIGILANCIA DE LA SALUD.

Celebración de sesiones clínicas sobre enfermedades profesionales para Médicos del Trabajo de los Servicios de Prevención.

En junio de 2017 se celebró una sesión clínica sobre enfermedades profesionales dirigida a Médicos especialistas en medicina del Trabajo de los Servicios de Prevención propios de la Gerencia Regional de Salud.

El objetivo reducir la infradeclaración de enfermedades profesionales entre los trabajadores de Sacyl, homogeneizando los criterios para la comunicación de sospecha de enfermedad profesional.

Resultado de dicha sesión fue la aprobación en 2018 del PEA GRS SST 14 Procedimiento de comunicación de sospecha de enfermedad profesional por los servicios de prevención de la Gerencia Regional de Salud.

Estudio de mejora del procedimiento de valoración del puesto de trabajo por causa de salud.

En 2016 dentro del Plan Anual de Actuación de la Inspección General de Servicios de la Comunidad de Castilla y León se auditó el procedimiento de valoración de puesto de trabajo por causa de salud contenido en la Orden SAN/1037/2014.

En 2017 se remitieron los informes de la auditoría a las Gerencias y al Comité Intercentros.

Se está trabajando en el borrador de la modificación de dicho procedimiento.

Creación de Grupo de Trabajo a nivel central sobre vigilancia de la salud.

En junio de 2017 se constituyó el Grupo de Trabajo de Vigilancia de la Salud en el que se comenzaron a debatir aspectos discutibles en esta actividad y que son origen de posturas enfrentadas difíciles de conciliar y que muchas veces chocan con otros derechos, con otro tipo de normativa o con la propia estructura y características de la organización como son los reconocimientos previos a la incorporación del trabajador, los reconocimientos o las vacunaciones obligatorias o la vigilancia post-ocupacional.

Procedimiento de actuación ante "crisis sanitarias".

El 12 de Noviembre de 2019 se dictó la Instrucción conjunta de 12 de noviembre de 2019 del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud y de la Directora General de Salud Pública por la que se aprueba el Plan General de Prevención de riesgos laborales ante enfermedades infecciosas de alto riesgo de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León

El objeto del Plan es garantizar que las actuaciones que se lleven a cabo en el Servicio de Salud de Castilla y León para paliar las consecuencias de una amenaza sanitaria provocada por la aparición de una enfermedad infecciosa de alto riesgo tengan en cuenta la seguridad y salud de los propios profesionales encargados de la atención de los pacientes expuestos a dicha amenaza, sentando así las bases sobre las que acometer la elaboración del Plan Específico de PRL ante la amenaza sanitaria de que se trate en cada caso concreto, con objeto de coordinar actuaciones, canalizar la información, aportar agilidad en la toma de decisiones y transmitir seguridad entre los profesionales.

Por desgracia, en febrero de 2020 tuvimos que poner en marcha el Plan Específico de actuación frente al nuevo coronavirus mediante la Instrucción 1/2020/DGP de 5 de febrero del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud.

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA.**

Desde la Gerencia Regional de Salud se tiende a normalizar e intensificar, en la medida de lo posible, las medidas para afrontar los riesgos psicosociales.

Plan de Gestión de Conflictos y Mediación.

El 27 de noviembre de 2017 el Boletín Oficial de Castilla y León publicó la Orden SAN/1032/2017, de 9 de noviembre, por la que se aprueba el Plan de Gestión de Conflictos y Mediación de la Gerencia Regional de Salud.

El 5 de diciembre de dictó la Instrucción Nº5/2017/DGP, de 5 de diciembre del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud por la que se desarrollan determinados aspectos del Plan de Gestión de Conflictos y Mediación de la Gerencia Regional de Salud.

En la elaboración de este Plan se contó con la colaboración de los sindicatos firmantes del Pacto en el seno de la Comisión de Seguimiento del mismo, y el texto pasó los filtros del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, la Mesa Sectorial de Sanidad y la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

A partir de 2018 se comenzó a formar a los mandos intermedios en gestión de conflictos con objeto de que sean capaces de detectar los conflictos desde su origen y actuar de inmediato para darles una solución adecuada.

Para el caso de que el conflicto no pudiese resolverse internamente, se constituyeron Unidades de Mediación compuesta por profesionales de Sacyl con formación específica en esta materia.

La capacitación de los mediadores se realizó en dos fases:

- Primera fase: Ampliación de la formación de los 25 profesionales que participaron en el proyecto piloto de 2015 que recibieron una formación de 40 horas.
- Segunda fase: Ampliación del número de profesionales formados.

De esta forma, se asegura la disponibilidad de mediadores en número suficiente, garantizando la capacitación de los mismos para su intervención en los conflictos que se detecten.

Esta formación ha sido impartida y gestionada desde servicios centrales y está incluida dentro del Plan Anual de Formación de la Gerencia Regional de Salud.

En la selección de los profesionales que participaron en la formación prevista en la segunda fase participaron los representantes de los trabajadores presentes en la Comisión de Seguimiento del Pacto por la que se aprueban las Estrategias en prevención de riesgos laborales de la Gerencia Regional de Salud.

Se procedió al nombramiento de los mediadores y la Instrucción N° 6/2018/DGP de 24 de abril del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por la que se aprueba el PEA GRS SST 15 de Mediación Interna en centros e instituciones sanitarias de la GRS.

El seguimiento de los resultados estaba planificado a lo largo de 2020 a través de auditorías en las que se compruebe el funcionamiento del sistema y que determinen la continuidad, reforma o ampliación del plan.

Dicha auditoría se está llevando a cabo por la Inspección General de Servicios.

Impulso de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Anualmente, las Gerencias y los Servicios de Prevención deberán prever en su programación de actividades las evaluaciones de riesgos psicosociales o los estudios que se vayan a realizar. Para ello contarán con la participación de los delegados de prevención para determinar el ámbito de la evaluación.

Con el objetivo de unificar los criterios de evaluación de riesgos psicosociales, se constituyó en el seno de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Estrategias PRL un grupo de trabajo encargado de estudiar las distintas posibilidades, y desde la Gerencia Regional de Salud se aprobó la Instrucción N° 5/2019/DGP, de 15 de marzo, del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León por la que se establecen los criterios para la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales en el ámbito de Sacyl.

3.- LINEAS ESTRATEGICAS 2023-2025

Objetivos Generales (OG), Objetivos específicos (OE) y Medidas a adoptar (M)

OG.I.- Reforzar la **estructura preventiva** y la **coordinación** de la Gerencia Regional de Salud, fortaleciendo el liderazgo de los equipos directivos, fomentando la integración de la prevención de los mandos intermedios, facilitando la labor de los Servicios de Prevención, mejorando la colaboración con los delegados de prevención y favoreciendo la implicación de los trabajadores en la seguridad y salud laboral.

OE I.1.- Servicios centrales

La coordinación entre los servicios centrales y los periféricos debe ser plena, de forma que se garantice la homogeneidad de las actuaciones en las distintas Gerencias.

Los miembros de los equipos directivos deben contar con la formación adecuada que permita la asunción de las responsabilidades inherentes a su cargo en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se deberá dar visibilidad y reconocimiento a aquellos miembros de la estructura preventiva que se destaquen en la labor realizada por encima de los cumplimientos normativos (Unidades de Gestión Preventiva, Enlaces de PRL, mediadores...).

- **M1.** Establecer un cauce de comunicación permanente en materia de PRL de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional con las Gerencias.
 - Creación de un Grupo de Trabajo de Coordinación PRL en el Campus Virtual.
- **M2.** Convocar reuniones periódicas con los equipos directivos y los Servicios de Prevención para coordinar actuaciones y tratar temas de interés general.
 - Número de reuniones celebradas al año.
- **M3.** Promover la formación de los miembros de equipos directivos en PRL.
 - Número de ediciones y miembros de equipos directivos formados.
- **M4.** Incentivación de las buenas prácticas preventivas a través del Plan Anual de Gestión.

- Incremento de los objetivos de prevención en el PAG.
- **M5.** Reconocimiento de la labor preventiva llevada a cabo por Gerencias, mandos intermedios, Servicios de Prevención, delegados de prevención y trabajadores.
 - Determinación de lo que se considera mérito PRL.
 - Incorporación de méritos de prevención en carrera profesional.
 - Creación de los Premios PRL.
- **M6.** Centralización de actividades externalizadas comunes para todas las áreas: Revisiones periódicas, mediciones específicas...
 - Número de actuaciones centralizadas llevadas a cabo.

OE I.2.- Equipos directivos

La coordinación entre los servicios centrales y los periféricos debe tener una continuidad entre los equipos directivos de cada Gerencia y los Servicios de Prevención. La herramienta para llevar a cabo esa coordinación ya existe, los órganos de coordinación interna en prevención de riesgos laborales (OCI), a los cuales debe dárseles un impulso definitivo.

Además de las materias directamente relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la integración de la prevención obliga a los equipos directivos a implicar al Servicio de Prevención en la gestión ordinaria de la organización, dado su carácter transversal y que su ámbito de actuación es todo el área de salud.

- **M7.** Impulsar los órganos de coordinación interna (OCI) de PRL.
 - Número de reuniones anuales del OCI.
- **M8.** Incorporar al Servicio de Prevención en la comisión de dirección y en todas aquellas de carácter transversal que existan en las Gerencias y cuya participación sea necesaria.
 - Número de comisiones en las que está presente un representante del Servicio de Prevención.

OE I.3.- Mandos intermedios

En una organización tan grande como Sacyl, los mandos intermedios juegan un papel fundamental a la hora de garantizar la protección de los profesionales a su cargo. Esto implica incrementar la formación preventiva de estos mandos, dotarles de los medios y el asesoramiento adecuados para ejercer sus funciones y promover la excelencia en la gestión.

- **M9.** Fomentar la superación de una formación básica en PRL para los mandos intermedios.
 - Número de mandos intermedios formados.
- **M10.** Dotar a los mandos intermedios de la documentación preventiva necesaria para la realización de sus funciones en materia preventiva.
 - Número de mandos intermedios que cuentan con el dossier de PRL actualizado.
- **M11.** Evaluar a los mandos intermedios sobre el nivel de integración de la prevención.
 - Número de encuestas realizadas.
- **M12.** Integrar los asuntos relacionados con la PRL en la gestión ordinaria del centro/servicio.
 - Integración de la prevención de riesgos laborales en sesiones clínicas de los centros y servicios.
- **M13.** Establecer objetivos preventivos por centros o servicios.
 - Número de centros o servicios que disponen de objetivos.
- **M14.** Impulsar la creación de Unidades de Gestión Preventiva como sello de calidad en PRL.
 - Número de UGP constituidas.

OE I.4.- Servicios de Prevención

Los Servicios de Prevención de la Gerencia Regional de Salud cuentan con una dilatada experiencia y una profesionalidad contrastada, pero requieren mejoras

estructurales que deben abordarse para mejorar su funcionamiento. En este sentido, también se hace necesario reforzar la colaboración de los Servicios de Prevención con los servicios centrales.

- **M15.** Regular la estructura preventiva de la GRS.
 - Aprobación de la norma que proceda.
- **M16.** Dimensionar las plantillas de los Servicios de Prevención.
 - Realización de estudio.
 - Nuevas plazas creadas en las plantillas orgánicas.
- **M17.** Creación de plazas de Enfermería del Trabajo.
 - Número de plazas creadas en las plantillas orgánicas.
- **M18.** Elaboración de un Plan formativo para el personal de los Servicios de Prevención.
 - Aprobación del Plan.
 - Número de cursos impartidos y profesionales formados.
- **M19.** Valorar las necesidades materiales de los Servicios de Prevención.
 - Realización de estudio.
 - Número de Servicios de Prevención que han visto mejorado su equipamiento.
- **M20.** Elaboración de una cartera de servicios común y de mínimos para los Servicios de Prevención.
 - Elaboración del documento.
 - Número de Servicios de Prevención con cartera de servicios adaptada.
- **M21.** Creación de grupos de trabajo para el desarrollo de medidas de carácter general.
 - Número de grupos de trabajo constituidos con miembros de los Servicios de Prevención.

OE I.5.- Delegados de prevención

Los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales juegan un papel primordial en la estructura preventiva como colaboradores necesarios en la mejora de la seguridad y salud de los profesionales, por lo que debe fomentarse su participación y mejorar su formación.

- **M22.** Promover la creación de grupos de trabajo dependientes de los Comités de Seguridad y Salud de las áreas.
 - Número de grupos de trabajo creados.
- **M23.** Incrementar y facilitar la formación de los delegados de prevención, especialmente en los procedimientos específicos de Sacyl.
 - Número de ediciones impartidas y delegados de prevención formados.

OE I.6.- Aumentar la implicación de los trabajadores en materia de PRL

Se debe impulsar la participación de los trabajadores en la gestión de su propia seguridad y salud, bien a través de sus representantes en la materia, los delegados de prevención, o de su propia iniciativa. Para ello se pretende canalizar esta participación a través del enlace preventivo de cada centro o servicio que, con la formación adecuada, vigile el cumplimiento de la normativa de prevención, canalice las necesidades y apoye la labor del mando intermedio. El enlace preventivo en ningún caso limitará la responsabilidad de los mandos intermedios y servirá para complementar el trabajo de los delegados de prevención.

También se considera prioritario conocer de primera mano la opinión de los propios profesionales.

- **M24.** Crear la figura del Enlace Preventivo en los centros/servicios.
 - Número de centros que cuentan con esta figura.
- **M25.** Contar con la participación de los profesionales a través de consultas.
 - Número de encuestas realizadas.
 - Número de Servicios de Prevención que disponen de buzón de sugerencias físico o virtual.

OG.II.- Mejorar en la realización de las **actividades preventivas**, contando para ello con los medios materiales más adecuados y con la homogeneización de procedimientos.

OE II.1.- Implantación de Pérsigo

Durante los primeros compases de las nuevas estrategias es prioritario finalizar la implantación de la herramienta informática integral que permita gestionar de prevención en nuestros centros.

- **M26.** Realización de evaluaciones de riesgos laborales a través de Pérsigo PRL.
 - ERL realizadas en Pérsigo.
- **M27.** Realización de documentos de medidas de emergencia a través de Pérsigo PRL.
 - Documentos de medidas de emergencia realizados en Pérsigo.
- **M28.** Apertura del módulo de vigilancia de la salud de Pérsigo PRL.
 - Utilización del módulo en todos los Servicios de Prevención.

OE II.2.- Homogeneización de procedimientos

Se continuará, asimismo, la labor de homogeneización de procedimientos iniciada en los planes estratégicos anteriores, contando para ello con la colaboración y coordinación de los centros directivos y servicios implicados.

- **M29.** Elaboración de procedimiento de riesgos biológicos.
 - Aprobación del procedimiento.
- **M30.** Elaboración de un procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales.
 - Aprobación del procedimiento.
- **M31.** Elaboración de procedimiento sobre Equipos de Protección Individual.
 - Aprobación del procedimiento.
- **M32.** Elaboración de procedimiento de Vigilancia de la salud.

- Aprobación del procedimiento.

OG.III.- Avanzar en la protección de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud reduciendo la incidencia de la **siniestralidad**, especialmente la provocada por los riesgos más comunes en el ámbito sanitario, como son los biológicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.

OE III.1.- Seguimiento de las acciones correctoras previstas en las evaluaciones de riesgos laborales

Para reducir la siniestralidad en nuestros centros cobra especial importancia el análisis y el seguimiento de las medidas preventivas propuestas en evaluaciones de riesgos e informes de accidentes de trabajo. Esta es una labor del día a día que debe abordarse en el OCI, dejando constancia de los retrasos en la ejecución de medidas preventivas o su sustitución por otras alternativas que garanticen la seguridad de los profesionales y eviten accidentes e incidentes.

- **M33.** Revisión en el OCI de la ejecución de las medidas preventivas más importantes establecidas en las evaluaciones de riesgos laborales.
 - Número de ERL revisadas en el OCI.

OE III.2.- Riesgos biológicos

La siniestralidad de origen biológico es la principal en el ámbito sanitario, lo que obliga a analizar a fondo sus causas y adoptar las medidas necesarias para disminuir su incidencia.

- **M34.** Estudio sobre la siniestralidad derivada del riesgo biológico en cada Gerencia.
 - Número de estudios realizados.
 - Número de medidas adoptadas derivadas del estudio.
 - Incidencia de la siniestralidad de origen biológico.

OE III.3.- Riesgos químicos

La potencial gravedad de los accidentes químicos obliga a extremar las precauciones y adelantarnos a estas eventualidades con acciones preventivas que corrijan errores y mejoren la formación de los responsables.

- **M35.** Realización por los Servicios de Prevención de revisiones aleatorias sobre la gestión de agentes químicos y protocolos de medicamentos peligrosos.
 - Realización de controles de las condiciones de seguridad de los puestos de trabajo.
 - Medidas adoptadas.
- **M36.** Impartir formación específica sobre almacenamiento de productos químicos en los servicios con mayor exposición a riesgo químico y sobre la aplicación de medidas de seguridad en la manipulación de medicamentos peligrosos.
 - Número de ediciones realizadas y de profesionales formados.

OE III.4.- Riesgos ergonómicos

Junto con los riesgos biológicos, en el ámbito sanitario los trastornos músculo-esqueléticos producidos por movilización de enfermos y manejo de cargas, son los más comunes, por lo que también debe priorizarse un estudio sobre sus causas que permita reducir su incidencia. También se atenderá a los riesgos provocados por el teletrabajo, dada la repercusión que está adquiriendo esta modalidad de trabajo.

- **M37.** Estudio sobre siniestralidad por manejo manual de cargas y movilización de pacientes y trastornos músculo-esqueléticos.
 - Realización del estudio.
 - Medidas adoptadas.
- **M38.** Impartir talleres prácticos sobre movilización de pacientes.
 - Número de ediciones realizadas.
- **M39.** Impartir talleres prácticos sobre manejo de cargas.
 - Número de ediciones realizadas.

- **M40.** Impartir formación sobre ergonomía y escuela de espalda destinada a trabajadores en régimen de teletrabajo.
 - Número de ediciones impartidas.

OE III.5.- Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales deben abordarse desde un punto de vista preventivo, más aún teniendo en cuenta la experiencia vivida con la pandemia por Covid-19. Para ello, se dará un decidido impulso a la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales de acuerdo con los criterios establecidos y se fomentará la gestión de conflictos y la mediación. Además, deberán abordarse las consecuencias psicológicas de la pandemia entre los profesionales y evitar, en la medida de lo posible las situaciones de estrés laboral.

- **M41.** Plan de choque para la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales.
 - Constitución de un grupo de trabajo con representantes sindicales.
 - Número de evaluaciones específicas llevadas a cabo.
- **M42.** Nuevo Plan de Gestión de Conflictos y Mediación.
 - Aprobación del Plan.
 - Medidas adoptadas en su desarrollo.
 - Número de mediaciones realizadas.
- **M43.** Difusión entre los profesionales de los procedimientos de Violencia Interna y de Mediación.
 - Número de actividades de difusión realizadas.
- **M44.** Actuaciones tendentes a analizar las consecuencias psicológicas de la pandemia.
 - Número de actuaciones llevadas a cabo y de profesionales participantes en las mismas.
- **M45.** Incorporar actuaciones de prevención del estrés en el ámbito laboral y promoción de la salud mental y del bienestar y satisfacción del trabajador en el entorno laboral.

- Número de actuaciones llevada a cabo y de profesionales participantes en las mismas.

OE III.6.- Agresiones

La lucha contra las agresiones a los profesionales de la sanidad debe continuar contando con la participación de todos los agentes implicados: colegios profesionales, sindicatos y administraciones.

- **M46.** Continuar el desarrollo del Plan Integral frente a las Agresiones.
 - Medidas adoptadas.

OE III.7.- Seguridad Vial

Los accidentes in itinere e in misión obligan a desarrollar actuaciones encaminadas a conocer las características de los desplazamientos de los trabajadores y a adoptar las medidas tendentes a la disminución de este tipo de siniestralidad.

- **M47.** Fomentar la formación en seguridad vial.
 - Número de cursos impartidos y profesionales formados.
- **M48.** Realización de encuesta de hábitos de desplazamiento.
 - Encuesta realizada.
- **M49.** Elaboración de un modelo de plan de seguridad Vial e implantación del mismo en los centros.
 - Elaboración del modelo.
 - Número de planes aprobados.

OG.IV.- Alcanzar una verdadera **cultura de la prevención** a través de la mejora cualitativa en la formación e información impartida, del incremento de las actuaciones de sensibilización y en el fomento de buenas prácticas preventivas.

OE IV.1.- Mejorar cualitativamente la formación impartida

La formación de nuestros profesionales en prevención de riesgos laborales debe adaptarse a las nuevas tecnologías e incrementar su presencia a través de la formación de formadores.

- **M50.** Homologación del Curso Básico de PRL en Instituciones sanitarias en formación reglada de carácter básico.
 - Homologación del curso.
 - Número de ediciones impartidas y profesionales formados.
- **M51.** Potenciar la formación de formadores.
 - Número de asistentes a cursos de formación de formadores.
- **M52.** Digitalizar contenidos.
 - Cursos digitalizados.
 - Videos elaborados.
- **M53.** Potenciar la Teleformación
 - Número de cursos que compaginen la teleformación teórica con formación práctica presencial.

OE IV.2.- Información

Se continuará con las labores de difusión de la información ya iniciadas en las estrategias anteriores, tendiendo hacia la homogeneización de formatos y contenidos.

- **M54.** Unificación de la información.
 - Número de formatos homogeneizados.
- **M55.** Publicación en el Portal de la Hoja Informativa PRL Sacyl.
 - Número de ediciones publicadas.
- **M56.** Utilización de los correos masivos para enviar información.
 - Número de correos masivos enviados.

OE IV.3.- Sensibilización

Estas estrategias tratarán de dar un paso más en la visibilización de la prevención incrementando las acciones tendentes a mejorar la cultura preventiva de nuestros profesionales y concienciar sobre la trascendencia de la seguridad y salud laborales.

- **M57.** Implantación de la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Número de actividades realizadas en los centros.
- **M58.** Celebración anual del Encuentro de PRL en Sacyl.
 - Número de ediciones realizadas.

OG.V.- Analizar en profundidad las enseñanzas de la **crisis sanitaria** provocada por la pandemia por Covid-19 para corregir errores, reforzar los aciertos y garantizar una adecuada respuesta ante futuras posibles situaciones similares.

OE V.1.- Análisis de la pandemia por Covid-19.

La pandemia por Covid-19 obliga a la sanidad pública a realizar un análisis exhaustivo de lo ocurrido desde un punto de vista integral en el que la prevención de riesgos laborales es uno de los puntos más importantes. El estudio que se realice por un equipo multidisciplinar deberá abordar los puntos fuertes y las debilidades de la respuesta dada en las distintas fases de la pandemia y aportar propuestas de mejora.

- **M59.** Constitución de un grupo de trabajo de análisis.
 - Creación del grupo de trabajo
- **M60.** Elaboración de un estudio.
 - Estudio.

OE V.2.- Elaboración de un nuevo Plan integral de Actuación ante crisis sanitarias.

Como consecuencia del estudio anterior deberá abordarse un plan que corrija todas las deficiencias observadas, refuerce los aciertos y nos permita estar preparados para afrontar con garantías una posible nueva situación de crisis similar a la vivida.

- **M61.** Constitución de un grupo de trabajo.
 - Creación del grupo de trabajo
- **M62.** Aprobación del Plan.
 - Plan aprobado.

OG.VI.- Promocionar la **salud de los trabajadores** de la GRS mediante la mejora de las actuaciones en materia de vigilancia de la salud, la realización de estudios epidemiológicos y el fomento de hábitos saludables.

OE VI.1.- Vigilancia de la salud

Una vez que se implante el módulo de vigilancia de la salud de Pérsigo y se disponga de un procedimiento específico común para todos los Servicios de Prevención se deberá efectuar un análisis del modelo establecido, de manera que se pueda incrementar la vigilancia individual de la salud de nuestros profesionales y se mejore en la detección de enfermedades profesionales.

- **M63.** Incrementar los exámenes de salud realizados a los profesionales.
 - Número de exámenes de salud.

OE VI.2.- Vigilancia colectiva

Igualmente, la vigilancia colectiva debe impulsarse con la realización de estudios que permitan obtener conclusiones para abordar los problemas de salud que requieran medidas preventivas concretas.

- **M64.** Realización de estudios epidemiológicos.
 - Número de estudios realizados.

OE VI.3.- Hábitos saludables

La promoción de la salud de los profesionales extenderá su radio de acción fuera del ámbito laboral promoviendo los hábitos de vida saludables y fomentando el desarrollo

personal de los trabajadores. En la realización de la vigilancia de la salud, los profesionales sanitarios de los Servicios de Prevención sensibilizarán e informarán a los trabajadores en relación con hábitos saludables que aborden factores clave como la nutrición, el ejercicio físico, las adicciones (tabaco, alcohol, drogas), estrés, etc.

- **M65.** Realización de encuesta de hábitos saludables.
 - Encuesta efectuada.
 - Medidas adoptadas.
- **M66.** Implantación de programas de deshabituación tabáquica.
 - Número de programas puestos en marcha.
 - Número de trabajadores participantes.
- **M67.** Impulso a la formación sobre hábitos saludables.
 - Número de ediciones realizadas.
- **M68.** Formar a los médicos del trabajo para la prevención de adicciones en los profesionales.
 - Número de cursos y de médicos del trabajo formados.

OE VI.4.- Valoración del puesto de trabajo por causa de salud

La normativa de valoración del puesto por causa de salud requiere una revisión que simplifique el procedimiento, lo haga más ágil y permita la continuación de la vida laboral de nuestros profesionales al tiempo que garantiza la prestación del servicio.

- **M69.** Estudio de los expedientes abiertos en cada área.
 - Estudio realizado
- **M70.** Creación de grupo de trabajo de estudio.
 - Grupo de trabajo creado.
 - Documento de conclusiones.
- **M71.** Modificación de la normativa de aplicación y simplificación del procedimiento.

- Aprobación de la norma.

OG.VII.- Aplicar el principio de **mejora continua** a través de la realización de auditorías, la revisión de los protocolos, procedimientos específicos e instrucciones de trabajo, tanto a nivel general como en los propios centros y servicios.

OE VII.1.- Auditorías PRL

La mejora continua exige la revisión constante de procedimientos, protocolos e instrucciones de trabajo a través del existente Plan de Auditorías de prevención de riesgos laborales.

- **M72.** Continuar la aplicación del Plan de Auditorías PRL.
 - Número de auditorías realizadas.
- **M73.** Seguimiento de resultados.
 - Número de estudios de seguimiento de auditorías.

OE VII.2.- Revisión de protocolos

Como medida complementaria a la anterior se realizarán otras revisiones que detecten y subsanen deficiencias.

- **M74.** Realizar revisiones aleatorias del cumplimiento de los protocolos, procedimientos específicos o instrucciones de trabajo en centros o servicios.
 - Número de revisiones realizadas.
 - Medidas adoptadas.

OG.VIII.- Impulsar la **colaboración con otros organismos e instituciones** en materia de prevención de riesgos laborales para la formación de los profesionales de los Servicios de Prevención y puesta en común de conocimientos y experiencias.

OE VIII.1.- En materia formativa

Para la formación de nuestros profesionales se contará con la colaboración de organismos e instituciones punteros en prevención de riesgos laborales.

- **M75.** Acuerdos de colaboración para formar a los profesionales de los Servicios de Prevención de Sacyl.
 - Número de cursos impartidos.
 - Número de profesionales formados.

OE VIII.2.- Puesta en común de conocimientos

Asimismo, se fomentará la colaboración con estas instituciones en la puesta en común de actuaciones e iniciativas que se puedan trasladar a nuestros centros.

- **M76.** Compartir conocimientos y experiencias con otras instituciones.
 - Número de actividades realizadas.

EL CONSEJERO DE SANIDAD



Alejandro Vázquez Ramos



SATSE-FSES

Ma de las Mercedes Gago López

CSI.F



Enrique Vega Méndez

CESM-CYL/TISCYL/CESM



José María Soto Esteban

CCOO



Ana Rosa Arribas Muñoz

UGT



Tomas Perez Urueña