

CUIDANDO A LOS QUE NOS CUIDAN...

El reloj de la pared marca las doce menos cuarto, la sala de espera de la consulta número 3 se encuentra a rebosar y el médico se encuentra desbordado; lleva un retraso de más de una hora y los pacientes no dejan de protestar.

La situación que se presenta al facultativo no es nada halagüeña; una señora indignada por que perderá el último autobús al pueblo, un historial que no aparece, uno de los pacientes atendidos a lo largo de la mañana presenta unos síntomas que son imposibles de diagnosticar, y así un largo etcétera. El escenario que hemos presentado, aunque podría parecer extraído de una de esas series de humor que se emiten en televisión, no dista demasiado de la realidad que se vive día a día en los hospitales y centros de salud de nuestro país.

Prueba de ello son las conclusiones extraídas por un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con el empleo y las condiciones de vida y trabajo del personal sanitario, donde se afirma que: "Resulta extraño constatar que estos trabajadores que, por la propia naturaleza de su trabajo, contribuyen a proteger la vida y salud de los demás, todavía no hayan conseguido, en muchos casos, resolver convenientemente los problemas de su propia protección". Y es que el trabajo hospitalario presenta múltiples y muy específicos factores de riesgo, cuyo origen procede en muchas ocasiones de los aspectos materiales del trabajo, como son:

- ❖ Manipulación de sustancias químicas: medicamentos contra el cáncer, gases anestésicos, formaldehído, óxido de etileno etc.
- ❖ Exposición a agentes biológicos derivados de la atención a pacientes transmisores de enfermedades, a través de pinchazos, cortes o contactos con sangre o fluidos corporales.
- ❖ Presencia de radiaciones ionizantes y electromagnéticas
- ❖ Riesgo de electrocución por manejo de desfibriladores, bisturí eléctrico, equipos eléctricos.
- ❖ Riesgo de accidentes al realizar avisos de urgencias y traslados de enfermos en ambulancia.

❖ E incluso, y lamentablemente, el propio riesgo de sufrir una agresión por parte de pacientes y sus familiares.

Sin embargo, muchos otros factores de riesgo no provienen de los aspectos materiales del trabajo, sino que tienen su origen en la propia organización del trabajo. Las responsabilidades que conlleva el trabajo hospitalario suelen ser fuente de estrés, carga mental, desgaste profesional, o burnout (síndrome del trabajador quemado), en íntima relación en muchas de las ocasiones, con los ritmos de trabajo, imprevistos e incertidumbres, trabajo a turnos o trabajo nocturno y jornadas interminables.



No es casualidad por tanto que durante los días 18 y 19 de noviembre la Federación de Sanidad y Sectores Socio-sanitarios de CC.OO. de Castilla y León haya organizado las Cuartas Jornadas sectoriales bajo el epígrafe "Los Hospitales públicos de Castilla y León: Calidad, Servicios y Recursos", en las que se pretende hacer hincapié

en la transversalidad existente entre la calidad en la atención, la seguridad de los trabajadores y la gestión de las instalaciones y los servicios al paciente.

Las jornadas, que están dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los hospitales públicos de nuestra Comunidad, sin distinción de categorías profesionales u oficios, pretenden ser un punto de reunión en el que poner en común las experiencias vividas y las propuestas de mejora. Para ello se ha estructurado el encuentro en 6 Bloques:

- 1º. La adaptación del trabajo en los centros sanitarios, en el que se hablará de la organización del trabajo y la presión del medio laboral.
- 2º. Seguridad Hospitalaria, que tratará de dar una vi-

sión de los principales riesgos asociados a los edificios sanitarios.

3º. La investigación en el hospital, que versará sobre el desarrollo científico en las profesiones sanitarias y las políticas y gestión de la investigación.

4º. Ciudadano y servicios, en el que se hablará de la calidad percibida y la satisfacción del paciente.

5º. Calidad y gestión hospitalaria, en el que entre otros puntos se presentarán la planificación, la organización y el control como ejes fundamentales en la gestión.

6º. Por último, pero no por ello menos importante, el 6º bloque abarcará el tema: Mujer trabajo y hospital, una nueva realidad, en el que se hablará de las nuevas necesidades de la mujer trabajadora, Estrategias de Conciliación y Planes de igualdad y el tratamiento procesal y penal del acoso sexual y moral en el trabajo.

Las jornadas coinciden, esta vez sí casualmente, con la reciente presentación del pasado 5 de noviembre, de la campaña de sensibilización contra las agresiones al personal de Sacyl, bajo el lema "Espacio de salud, espacio de respeto". El Pacto suscrito en febrero de 2008 entre las Organizaciones Sindicales y la Consejería de Sanidad fijaba las actuaciones a desarrollar para elaborar un Plan Integral frente a las agresiones al personal de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.



Presentación de la campaña (Foto ICAL)

Desde CC.OO. queremos felicitarlos por la presentación de esta campaña, fruto sin lugar a dudas de las constantes reivindicaciones desde la Federación de Sanidad de CC.OO. de Castilla y León. Esto prueba una vez más, que el trabajo diario, a pesar de los obstáculos que nos podamos encontrar en el camino, termina dando sus frutos.

EL ASESOR RESPONDE



El trabajo asociado a puestos de oficina implica la exposición a determinadas condiciones ambientales de ruido, temperatura, humedad e iluminación, que en muchas ocasiones son fuente de conflicto entre los compañeros.

Soy trabajador de una empresa dedicada al telemarketing y llegadas estas fechas todos los años tenemos el mismo problema con la regulación de la temperatura, ya que no hay manera de ponerse de acuerdo con nadie, puesto lo que a uno le parece mucho frío otro considera que es una temperatura adecuada y viceversa. Mi pregunta es: ¿Cuáles son las condiciones ideales para trabajar en una oficina?

Lo relativo a las condiciones ambientales en los lugares de trabajo está regulado en el Real Decreto 486/97, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, concretamente las "Condiciones ambientales" quedan reguladas en el Artículo 7, en el que se establece que: "La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores." A tal fin, dichas condiciones ambientales y, en particular, las condiciones termohigrométricas de los lugares de trabajo deberán ajustarse a los siguientes puntos:

- La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Asimismo, y en la medida de lo posible, las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabi-

ques acristalados.

- En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse, en particular, las siguientes condiciones:
 - ❖ La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C.
 - ❖ La temperatura de los locales donde se realicen trabajos ligeros estará comprendida entre 14 y 25° C.
 - ❖ La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70%, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50%.
 - ❖ Los trabajadores no deberán estar expuestos de forma frecuente o continuada a corrientes de aire cuya velocidad exceda unos determinados límites.

Sin embargo, y a pesar de que estos límites son los que se establecen en la legislación, no es menos cierto sin embargo, que el abanico de temperaturas que se deja establecido para el caso de las oficinas es muy amplio, ya que de 17°C a 27°C hay una diferencia de 10°C. Por esta razón y a pesar de que es imposible definir con exactitud los parámetros de un ambiente confortable, existen diferentes estudios donde los expertos establecen que:

La temperatura óptima en condiciones invernales estará comprendida entre 20°C y 24°C.

En periodos estivales la temperatura operativa debe mantenerse entre los 23°C y los 26°C.

Por último, se considera como aceptable que el porcentaje estimado de insatisfechos, sea inferior al 10%.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es



PUBLICACIONES

“LOS ÚLTIMOS DATOS”

“¿Lo prometido es deuda?”

La Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. Castilla y León, ha participado en el III Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública .

La cita que ha tenido lugar los pasados 5 y 6 de noviembre en León, ha sido organizada por la Consejería de Administración Autonómica de la Junta de Castilla y León y ha contado con la participación y colaboración de los agentes sociales, entre los que se encuentra CC.OO., además de diferentes entidades relacionadas con el mundo de la salud laboral.

El Congreso que en un principio se concibió como punto de encuentro e intercambio de experiencias en materia de seguridad y salud laboral, en realidad en muchas de las ponencias no se ha garantizado la participación, ni se ha dado lugar a replicar las cuestiones planteadas por los ponentes.

La participación social, sin embargo, ha tenido lugar a través de Talleres de trabajo, de Riesgos psicosociales, y de Movilización eficaz y segura con personas con dependencia, a los que fundamentalmente acudieron los delegados de prevención y como ponentes de dichos talleres estuvieron responsables de los sindicatos, las mutuas y los servicios de prevención ajenos.

Los delegados y delegadas de prevención de CC.OO. que ha participado este Congreso han echado de menos el tratamiento de temas más específicos de la prevención como, por ejemplo: La realización de los procesos de evaluación, control y seguimiento de los riesgos, las medidas de actuación en la Administración, la prevención para colectivos especialmente sensibles, la regulación de las enfermedades profesionales y su futuro en España y en Europa, etc.

No obstante si que quiere obtener más información sobre las conclusiones extraídas del congreso se puede acceder a ella a través de la siguiente página web: <http://www.fsap.ccoo.es/webfscastillayleon/>



Edición Especial Revista de Acción en Salud Laboral.

Hospitales Públicos.

Con motivo de la celebración de las 4ª Jornadas Sectoriales de los Hospitales Públicos en Castilla y León, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. de Castilla y León, en colaboración con la Secretaría de Salud Laboral, han editado un especial de la revista “Acción en Salud Laboral” en la que se tocan todos aquellos temas relacionados con la salud laboral en el ámbito sanitario; cabe destacar:

- Riesgos en los hospitales.
- Trastornos músculo esqueléticos.
- Prevención y afrontamiento del mobbing en el contexto laboral.
- Residuos Sanitarios.
- Inspección de trabajo – SACYL
- Virus de la GRIPE A, H1N1.



El encuentro ha congregado a más de 350 participantes, la mayor parte de ellos funcionarios de la administración local autonómica y nacional, así como representantes sindicales, y personas vinculadas con la salud laboral.

NOTICIAS BREVES

A pocos días de recibir el requerimiento de la Inspección de trabajo contra el Sacyl en la provincia de Palencia, ha llegado el séptimo requerimiento en las Áreas de Salud de León y El Bierzo. Dichos requerimientos responden a las denuncias que desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Castilla y León se presentó hace ahora un año contra los Gerentes de Sacyl por el incumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos en todas las provincias de la Comunidad. A falta únicamente de los requerimientos de las provincias de Valladolid y Salamanca, las conclusiones de la Inspección de Trabajo coinciden en su mayor parte con las quejas interpuestas por CC.OO. .

Siete de cada diez empresas españolas aún no disponen de protocolo de actuación en caso de que parte de su plantilla se contagie de Gripe A H1N1, a pesar de que las previsiones apuntan que la pandemia podría afectar a uno de cada tres trabajadores.

La comunidad autónoma de Castilla y León vacunará a partir del 16 de noviembre, a un total de 479.779 ciudadanos que conforman la "población diana" a la que se recomienda recibir la vacuna pandémica contra la gripe A y que representan al 20 por ciento de la población total, según aprobó de manera unánime el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado una nueva lista sobre enfermedades profesionales, con la intención de colaborar con los países en la prevención, registro, notificación y, cuando sea necesario, indemnización de las enfermedades causadas por el trabajo.

La justicia ha sancionado a una empresa por no impedir de forma activa el acoso laboral a una de sus trabajadoras por parte de un superior, condenando a la compañía a pagar el 40% en el recargo de prestaciones de una incapacidad permanente fruto de ese acoso.

Los próximos días 18,19 y 20 de noviembre tendrá lugar en Valladolid el V Simposium Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que colaborará CC.OO. Castilla y León.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

▪ **Resolución de 21 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas. (B.O.E. 04/11/2009)**

El pasado 22 de abril entró en vigor la Orden TIN/971/2009, por la que se establecía la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

A través de esta Orden se estableció que todos aquellos gastos generados por los desplazamientos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de las seguridad social, ya fuera para la realización de exámenes o valoraciones médicas como para la asistencia sanitaria, le tendrían que ser pagados íntegramente al trabajador afectado, independientemente del medio de transporte utilizado.

Esta Resolución tiene como objeto regular de manera más específica como se va a llevar a cabo la compensación de los gastos de traslado en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas, en los procesos derivados de contingencias tanto comunes como profesionales y en el que se establece concretamente:

- ❖ El Ámbito de aplicación,
- ❖ Las Entidades obligadas al abono de la compensación,
- ❖ Los Desplazamientos con derecho a compensación,
- ❖ El importe de la compensación tanto si se trata de transporte público o coche privado. La compensación de gastos de traslado del acompañante en supuestos de comparencias para la realización de exámenes o valoraciones médica.
- ❖ Los supuestos en que la persona citada a un reconocimiento médico que no puede desplazarse al lugar de citación.
- ❖ Formalización del abono de la compensación.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: boicoot@cleon.ccoo.es