



Riesgos Biológicos y Factores de Riesgo Psicosocial: El Virus del Ébola

¿Qué es el virus del ÉBOLA?

El ÉBOLA es una enfermedad de origen vírico aguda y grave, con un elevado índice de mortalidad, prácticamente un 50 por cien. En contrapartida, no se contagia por el aire, lo que reduce significativamente su contagiosidad, pues, según las indicaciones de la OMS <http://www.who.int/es/>, se transmite sólo de persona a persona, por contacto con órganos, sangre, secreciones y otros líquidos de corporales de personas y/o animales infectados. Su periodo de incubación es entre 2 y 21 días.

¿Qué sintomatología presenta?

Es una enfermedad vírica que se suele caracterizar por:

- Fiebre alta y repentina.
- Dolor de cabeza.
- Molestias en las articulaciones y fuertes dolores musculares.
- Dolor de garganta y debilidad generalizada.
- Diarrea, vómitos y dolor de estómago.
- Aparición de una erupción rojiza en la piel.
- Congestión conjuntival (ojos rojos).
- Alteración de la función renal y hepática.
- En algunos afectados pueden observarse hemorragias internas y externas.

¿Es el ÉBOLA un riesgo laboral?

Sí, de carácter biológico. El EBOLA es un agente patógeno del grupo 4 –Según Anexo II del RD 664/1997, el de mayor riesgo preventivo. Se define como aquél que, causando una enfermedad grave en el hombre, supone un serio peligro para los trabajadores, con alta probabilidad de que se propague a la colectividad y sin que exista a día de hoy un tratamiento eficaz. Como tal debe ser tratado, y los/as trabajadores/as deben ser formados, informados y dotados de los equipos de protección personal -EPI- correspondientes para realizar su actividad laboral sin ningún peligro, en especial aquellas actividades como sanitarios, conductores de ambulancia, enfermeras, etc... Por tanto, las actuaciones a seguir ante la presencia de este riesgo ha de ser:

- Evaluación y plan que incluya medidas de protección y prevención (art. 23 LPRL).
- Formación e información a los/as trabajadores adecuada a la actividad (art. 19 LPRL).
- EPIs ajustados a las características del/la trabajador/a y ser únicos e intrasferibles (art 17LPRL).
- Principios de la acción preventiva (art. 15 LPRL).

¿El riesgo de contagio por ÉBOLA puede considerarse una fuente de “factores de riesgo psicosocial”?

Sí. Como se ha dicho, el riesgo de contaminación o contagio por ÉBOLA es biológico, por tanto, no es un riesgo psicosocial. Ahora bien, por las condiciones organizativas, las circunstancias ambientales y el elevado temo al contagio que genera en la población, Sí conlleva importantes “factores” de riesgo psicosocial -ansiedad, miedo, inseguridad...- que, de no preverse adecuadamente, se plasmará en riesgos de este tipo -estrés, violencia...-, e incluso daños psicosociales. Precisamente, el sector sanitario cuenta desde el año 2013 con una norma específica -la Orden ESS/1451/2013 de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario- que deja bien claro que la evaluación de riesgos biológicos debe incluir, de manera inicial y obligatoria, los factores de riesgo psicosocial. En concreto, el art. 6, en su punto 2, letra l dice:

“Prevenir el riesgo de infecciones mediante la aplicación de sistemas de trabajo seguros, como, 1º: La elaboración de una política de prevención global y coherente que abarque la tecnología, lo organización del trabajo, las condiciones laborales, los factores psicosociales relacionados con el trabajo y la influencia de factores relacionados con el entorno de trabajo”.

Con la Financiación de:
DI-0007/2013





Estos factores de riesgo psicosocial han estado presentes, lamentablemente, en el caso índice -primero- español de contagio por ÉBOLA. A saber:

- La falta **de formación e información** desencadena miedo e inseguridad en el-la trabajador-a.
- La **falta de coordinación y comunicación** entre dirección y trabajadores, en especial respecto a las medidas de prevención-protección provoca igualmente inseguridad.
- Las condiciones en que se desarrolla el tratamiento a los pacientes contagiados puede provocar estrés, influyendo en las capacidades para desarrollar las medidas preventivas - ejemplo: la falta de espacio, la excesiva carga de trabajo influye sobre todo en el momento de quitarse el traje, que es uno de los más delicados-. Además, el excesivo calor puede dar lugar a estrés térmico.
- El **estilo de gestión y dirección**. Si en vez de ser comunicativos y apuntar a la identificación de los problemas se centran en la "culpabilización" del trabajador/a, responsabilizando al "error humano", no constatado, del conjunto de la "cadena de errores", se producen graves riesgos de carácter psicosocial -violencia moral contra el-la profesional afectada directamente; sentimiento de inseguridad del conjunto de compañeros-as que se consideran abandonados a su suerte y criminalizados, en vez de protegidos (la confusión del "mundo al revés"); violencia social-, además de disfunciones organizativas -absentismo; conflictos laborales colectivos...

¿La prevención pasa sólo por las medidas previstas en el protocolo?

No. Hay que respetar las previsiones del protocolo fijado al efecto, pero no basta con ello, como ha demostrado la primera experiencia de contagio en España. Deben proporcionarse las medidas más adecuadas y que contempla la legislación preventiva laboral, como sucede con cualquier otro riesgo:

1. Formación e información a los trabajadores.
2. Participación de los trabajadores en un sistema de comunicaciones completo y transparente sobre la situación en la que se van a enfrentar, con intervención de todos los sujetos.
3. Organización de tareas adecuada a cada puesto y trabajador.
4. Evaluación, Planificación y Vigilancia de la Salud.

¿Qué sucede si no se respetan las medidas preventivas?

Lo que pasa cuando se incumple la normativa preventiva. Primero, debe tenerse en cuenta que la omisión de medidas preventivas pone en grave riesgo la vida del personal, por lo que puede incurrirse en el delito del art. 316 CP. Segundo, si ya se ha producido el daño grave de contagio, estamos, para el personal que se infecta por el ejercicio de actividad asistencial, ante una enfermedad profesional - Anexo I del Real Decreto 1299/2006-, y, en todo caso, para cualquier otra persona que se contagie por razón de su trabajo, ante una enfermedad del trabajo -art. 115.2 e) ET-, a tratar como accidente laboral. Además, los daños personales son tan graves que genera una responsabilidad civil, pudiendo solicitar una indemnización por daños -art. 183 LRJS-.

Normativa aplicable:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- RD 664/1997 de 12 de mayo sobre protección de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición de agentes biológicos desarrollados en el trabajo.
- RD 1591/02009 de 16 de octubre por se regulan los productos sanitarios.
- Orden ESS/1451/2013 de 29 de julio por la que se establecen disposiciones para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.
- RD 1299/2006, de listado de enfermedades profesionales.

El modo de gestión de las alertas o crisis sanitarias por ÉBOLA es un potente factor psicosocial, que puede ayudar a dar tranquilidad y confianza a los trabajadores o, por el contrario, generar graves riesgos-daños psicosociales. Para comprobarlo en la práctica debe compararse el "caso español" con el "caso norteamericano". En **EEUU**, también se culpó a la profesional sanitaria del contagio, en un primer momento. Pero, de inmediato, salió el responsable a pedir disculpas por lo que había considerado una confusión, un malentendido. Y se dieron todas las explicaciones debidas. En **España**, la autoridad sanitaria responsabilizó a la profesional sanitaria y siguió durante varios días una auténtica campaña de "linchamiento moral" y de desprestigio. Finalmente, ante la gran presión social crítica con esa actitud, varió la estrategia y se convirtió a la profesional en "heroína". Pero el daño ya estaba hecho.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

