

## **COMITÉ DE SALUD MENTAL**

En el marco de la política de prevención de riesgos del hospital, el Subcomité de Salud Laboral en sesión celebrada el día 25 de octubre de 2002, acordó por unanimidad la creación y puesta en funcionamiento de la Comisión de Salud Mental, para coordinar las acciones tendentes a prevenir los riesgos potenciales que pudieran derivarse en el ámbito de la prestación de asistencia sanitaria, de la condición de enfermo mental, toxicómano o alcohólico, entre otras patologías, de trabajadores a su servicio, desde la perspectiva de la salvaguarda de la intimidad.

### **PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO**

#### **Composición**

- Presidente: Director de Servicios Generales
- Vocales:
  - Subdirectora de Recursos Humanos
  - Coordinador del Área de Salud Mental
  - Jefe de Servicio de Medicina Preventiva
  - Jefe de Servicio de Salud Laboral
- Secretario: Un Técnico de la Subdirección de Recursos Humanos

#### **Funciones**

- Proponer las medidas necesarias para la vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los que se hayan detectado conductas anómalas que pudieran derivarse de enfermedad mental o de algún tipo de adicción.
- Proponer la revisión médica con carácter voluntario.
- Proponer en su caso, la revisión médica con carácter obligatorio cuando ésta sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores.
- Proponer la adaptación o cambio de puesto de trabajo en su caso, necesarios para compatibilizar éste con la situación de salud del trabajador afectado, teniendo en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Establecer las medidas y/o acciones necesarias tendentes a facilitar la coordinación entre los distintos estamentos implicados en su proceso de salud, tales como el Servicio de Medicina Preventiva, Unidad de Salud Mental, Inspección Médica Provincial, etc.

- Promover cuando proceda, las acciones legales oportunas (a través de la familia o de la propia Institución) tendentes a facilitar diagnóstico, tratamiento y tutela del trabajador.
- Velar por el cumplimiento del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con el mismo.
- Aquellas otras que relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo por profesionales afectados de las patologías indicadas le otorgue el Director Gerente.

### **Actuaciones previas**

- Detectadas en algún trabajador conductas anómalas que pudieran derivarse de trastornos psíquicos o problemas de adicción, deberán ser puestas en conocimiento de la Subdirección de Recursos Humanos, Servicio de Salud Laboral mediante escrito en el que consten cuantas circunstancias se consideren oportunas al respecto.
- El Servicio de Salud Laboral recabará los datos e informes laborales y/o administrativos oportunos y dará traslado al Servicio de Medicina Preventiva, quien citará al trabajador para valoración clínica. Si el trabajador acude voluntariamente, solicitará cuantos antecedentes, informes clínicos o pruebas complementarias considere adecuadas, valorando la pertinencia de derivarlo al Servicio de Psiquiatría, en su caso.
- De tales actuaciones se dará traslado al Comité de Salud Mental.

### **Actuaciones del Comité de Salud Mental**

- Los miembros del Comité constituidos en sesión ordinaria, estudiarán conjuntamente el resultado de las actuaciones realizadas, el diagnóstico si lo hubiere, siempre que el trabajador afectado lo autorizara expresamente, y las recomendaciones necesarias de acuerdo con su patología y el puesto de trabajo que ocupe, confeccionando informe individualizado que como mínimo, deberá incluir:
  - Nombre y apellidos
  - Categoría profesional
  - Puesto de trabajo
  - Resumen de las actuaciones realizadas
  - Diagnóstico
  - Recomendaciones terapéuticas
- Si el trabajador no se somete a reconocimiento médico voluntario y éste fuera imprescindible para comprobar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, será requerido con carácter obligatorio para ello previo informe de los representantes de los trabajadores.
- Si el trabajador no se somete a reconocimiento médico voluntario ni obligatorio y éste fuera imprescindible en los términos del apartado anterior, se realizarán las gestiones oportunas para la intervención de la familia del trabajador afectado o en su caso, para la intervención de instancias judiciales.

- Valorado el trabajador conforme a las actuaciones precedentes, la Comisión definirá las recomendaciones y/o restricciones respecto del puesto de trabajo o la procedencia de cambio de puesto, asignándole un nivel de riesgo de entre los siguientes:
  - **Grave:** Debe realizarse el cambio de puesto de trabajo de forma inmediata.
  - **Importante:** Debe realizarse el cambio de puesto de trabajo en el plazo más breve posible.
  - **Moderado:** Puede permanecer en su puesto de trabajo habitual bajo vigilancia periódica y programada, por si sus condiciones de salud se vieran afectadas.
  - **Valorable:** Puede permanecer en su puesto de trabajo bajo vigilancia esporádica y programada.
  - **No valorable:** Puede permanecer en su puesto de trabajo en condiciones de normalidad.
  
- Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión propondrá aquellas actuaciones que considere necesarias para la salud del profesional o para prevenir situaciones de peligro de terceras personas (I.T., expediente disciplinario, apoyo de la familia, intervención judicial, etc.).
- En el seguimiento periódico de los profesionales afectados, cuya cadencia estará en relación con la gravedad del caso, la Comisión valorará la evolución de su patología a nivel clínico y a nivel funcional o de desempeño del puesto.
- El Comité también podrá promover cualquier otro tipo de actuación que considere beneficiosa tanto para la salud del trabajador, como para los usuarios, como para los propios compañeros.
- De todas las actuaciones de este Comité se informará al Subcomité de Salud Laboral, quien deberá ratificar las recomendaciones y/o restricciones de los puestos de trabajo, a cuyos efectos se seguirá el mismo procedimiento que en el resto de supuestos que se someten a su valoración. No obstante, cuando la persona afectada no hubiere prestado consentimiento expreso para ello, se facilitará informe de las actuaciones y de las propuestas realizadas, omitiendo los datos relativos al diagnóstico clínico y aquellos otros que pudieran afectar la intimidad o dignidad de la persona del trabajador.