

RESULTADOS  
DEL CUESTIONARIO  
DE SALUD LABORAL

**INVESTIGACIÓN ERTZAINZA 2023**



Os hacemos llegar los resultados de la encuesta realizada tal y como los hemos recopilado. A pesar de las limitaciones que hemos tenido al realizarla, consideramos que ofrecen una imagen real de diferentes situaciones en relación a la Salud Laboral en nuestro ámbito.

Partiendo, pues, de este diagnóstico desde ELA proponemos medidas concretas para mejorar esta situación y avanzar de manera real y más eficaz en el cumplimiento de los derechos más básicos exigidos por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en la protección, seguridad y salud de los y las agentes de la Ertzaintza.

Algunas CONCLUSIONES generales y más inmediatas del estudio son:

- 1.** El 97% responde no haber recibido una copia de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo lo que incumple el art. 18.1 de la Ley de PRL.
- 2.** El 89% responde no haber recibido formación específica sobre riesgos laborales; exposición a agentes biológicos y químicos, riesgos ergonómicos, psicosociales, ... etc. lo que incumple el art. 19 de la Ley de PRL.
- 3.** El 63% responde haber sufrido alguna enfermedad profesional y el 51% algún accidente de trabajo lo que, a la vista de los datos oficiales publicados anualmente por el Dpto. de Seguridad del Gobierno Vasco, pudiera indicar una infradeclaración alarmante. De hecho, la memoria del Servicio de Prevención Propio del año 2021 declara 0 enfermedades profesionales y un total de 8 accidentes laborales con baja (otros 33 sin baja). En esa memoria, además, se declaran un total de 8.131 bajas por incapacidad temporal en ese mismo año!! lo que indica que la absoluta mayoría de ellas, el 99,5%, se han considerado ajenas al trabajo.
- 4.** Las situaciones de daños a la salud asociadas a cuadros de estrés laboral, burn-out, fatiga mental y trastornos relacionados directamente con los riesgos psicosociales es preocupante. Algo que choca directamente con los resultados que el Servicio de Prevención aporta en sus evaluaciones y que, a todas luces, ocultan una realidad que no está siendo debidamente abordada.

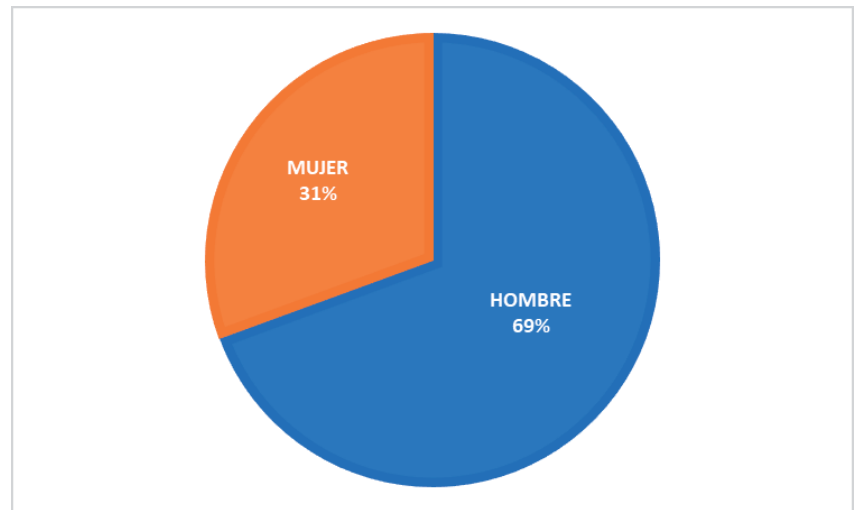
**¡Muchas gracias a todos y todas por vuestra participación!**

# 1. DATOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

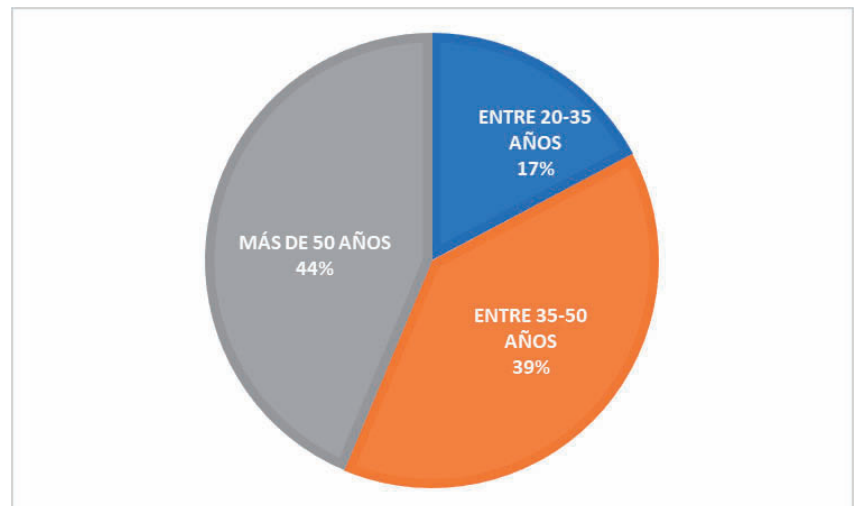
**TOTAL de cuestionarios: 281**

Distribución por género:

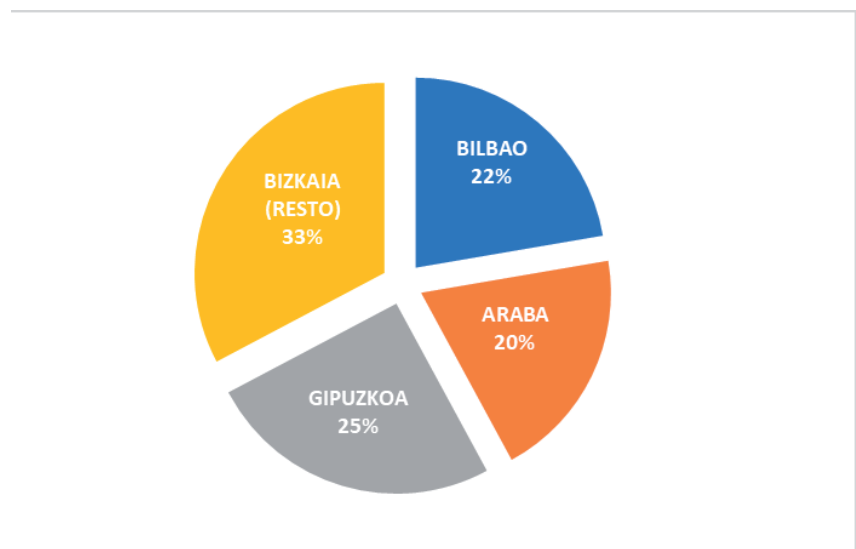
**MUJERES: 86**  
**HOMBRES: 195**



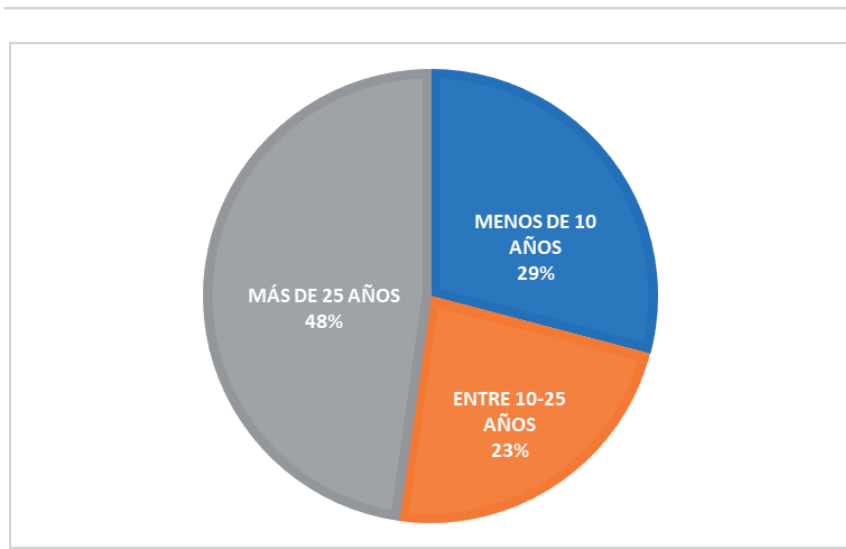
Distribución por franja de edad:



Distribución por Territorios:



## Distribución por antigüedad en el cuerpo:



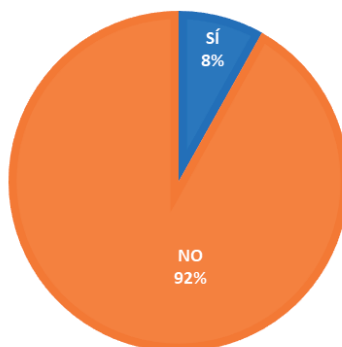
## 2. RESULTADOS

5. ¿Has recibido alguna formación específica en la prevención de los riesgos laborales inherentes a tu puesto? (biológicos, ergonómicos, psicosociales, ... etc.)

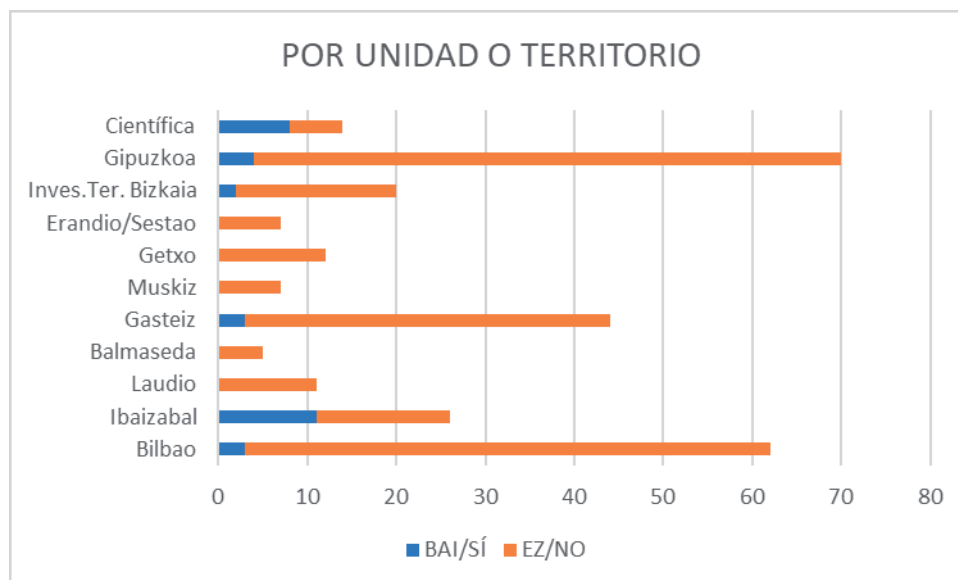
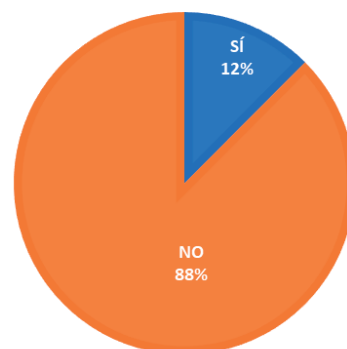
SI 11% NO 89%

¿Cuál? No se indican concretamente los riesgos en las respuestas.

MUJER



HOMBRE



**El artículo 19 de la ley de PRL establece la obligación de impartir formación, teórica y práctica. Debe ser adecuada al puesto y a los riesgos identificados, para poder trabajar en condiciones de seguridad suficientes.**

**Así mismo, el artículo 12.8 de la LISOS establece como infracción grave este incumplimiento.**

**6.** En caso afirmativo, ¿los cursos fueron impartidos dentro de tu jornada laboral?

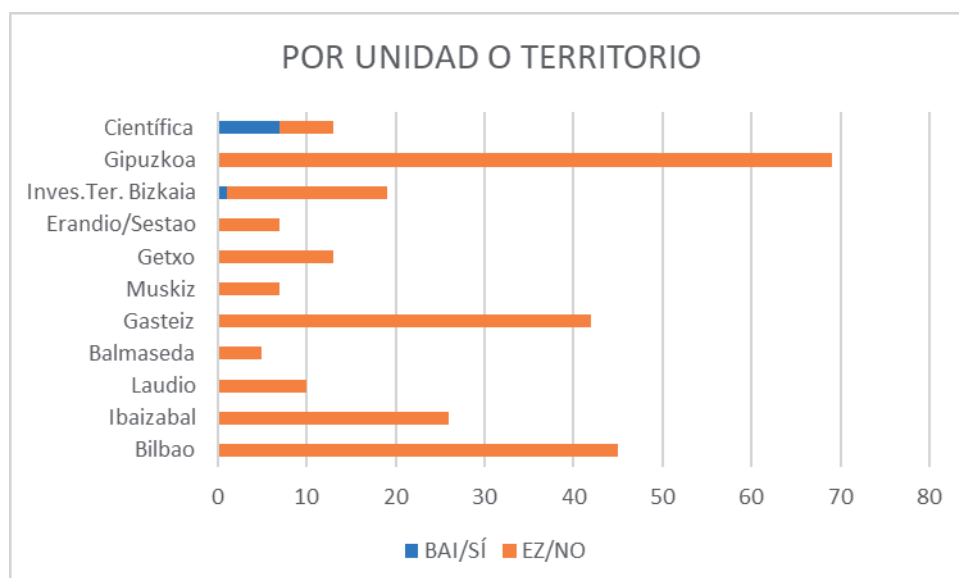
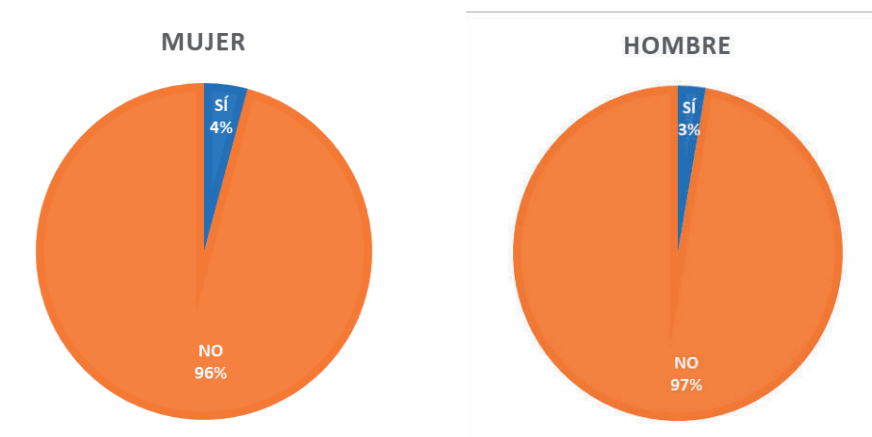
**SI** 100%

**7.** En caso de haberse impartido fuera de tu centro de trabajo, ¿has recibido el importe del gasto de transporte originado por la asistencia a los cursos?

**SI** 100%

**8.** ¿Has recibido una copia de la evaluación de riesgos de tu puesto de trabajo?

**SI** 3%    **NO** 97%



El artículo 18 de la ley de PRL establece la obligación de entregar a cada trabajador una copia de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo junto con todas las medidas de prevención y de protección previstas en la misma. Así mismo, los artículos 12.8 y 12.11 de la LISOS establecen como infracción grave este incumplimiento.

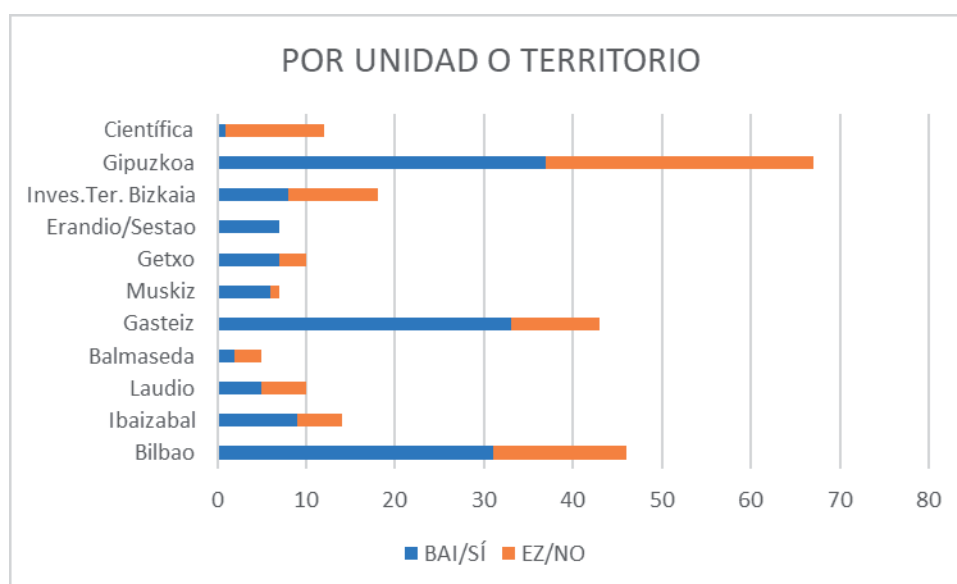
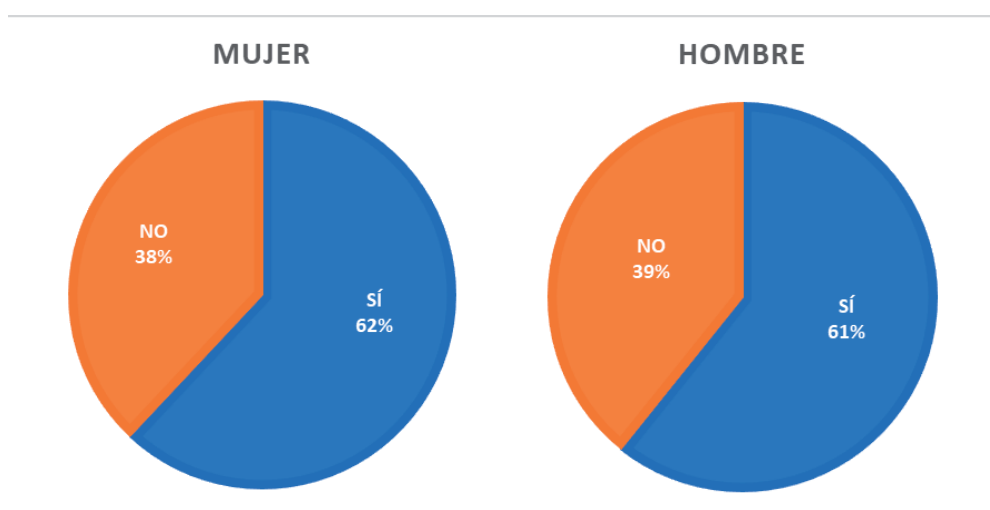
9. ¿Tienes que realizar tareas para las cuales no tienes preparación específica?

SI 61% NO 39%

¿Cuál?

Manejo de medios informáticos. Avantius. VD/VG. Investigación Delitos informáticos.

(\*) se incluyen a modo de muestra las respuestas más frecuentes.



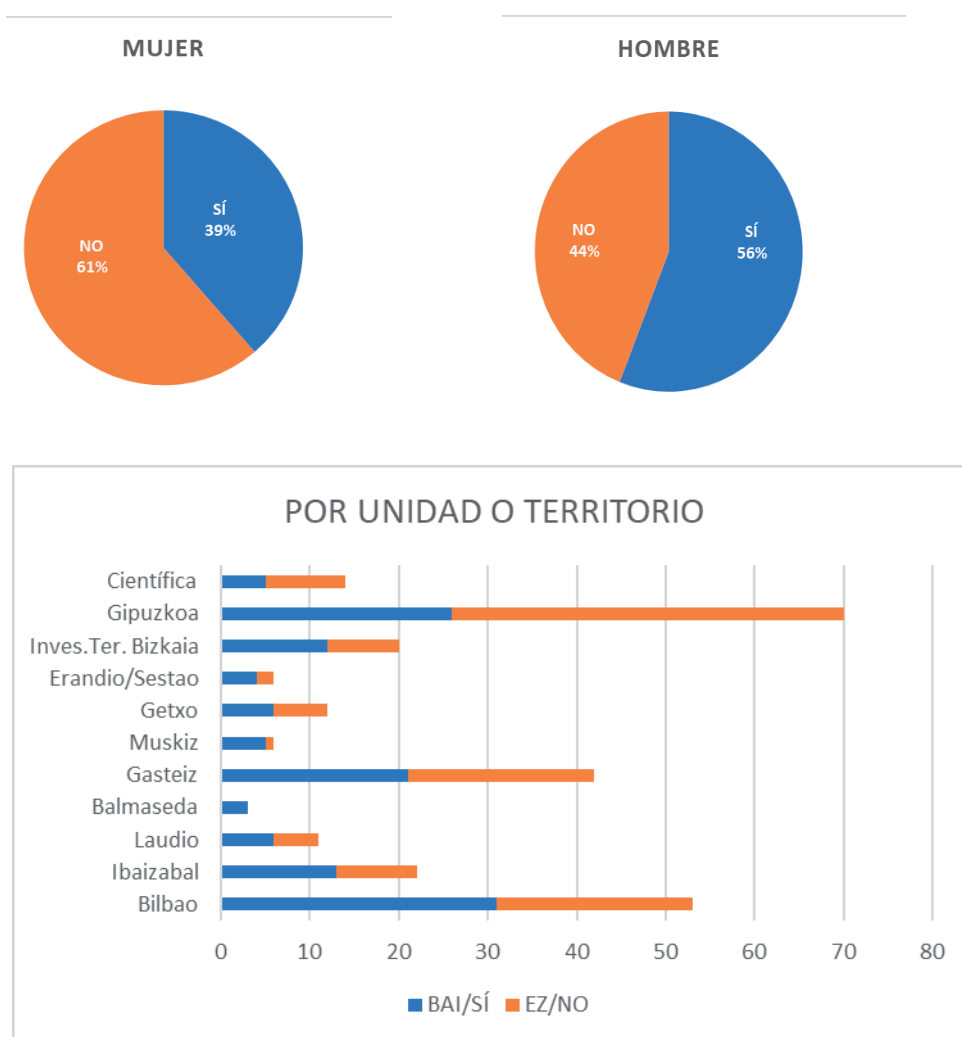
**10.** ¿Has sufrido accidentes laborales, tales como; caídas, quemaduras, cortes, atrapamientos, dermatosis, alergias respiratorias, accidentes “in-itinere”, contagios de enfermedades (tales como sarna, hepatitis, tuberculosis, COVID, ...), intoxicaciones, ...etc.?

**SI** 51% **NO** 49%

**¿Cuál? (\*)**

COVID, contusiones, cortes, ... etc. In-itinere, diversas enfermedades infecciosas.

(\*) se incluyen a modo de muestra las respuestas más frecuentes.



**El artículo 156 de la LGSS define accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo.**

**La pensión de incapacidad reconocida con origen laboral tienen una prestación superior a la de origen común. Además, ante la falta de medidas de seguridad, protección y prevención suficientes es posible reclamar un recargo de prestaciones.**

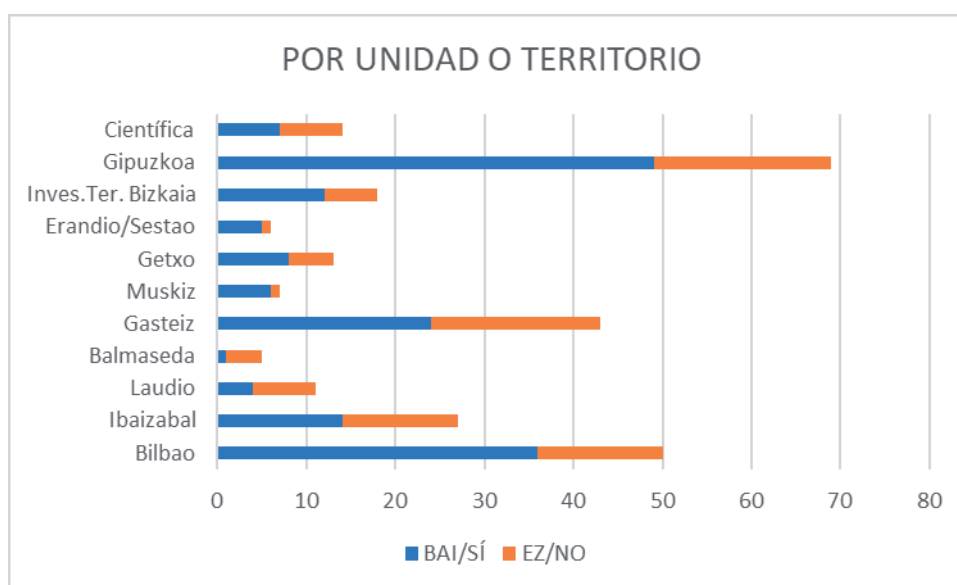
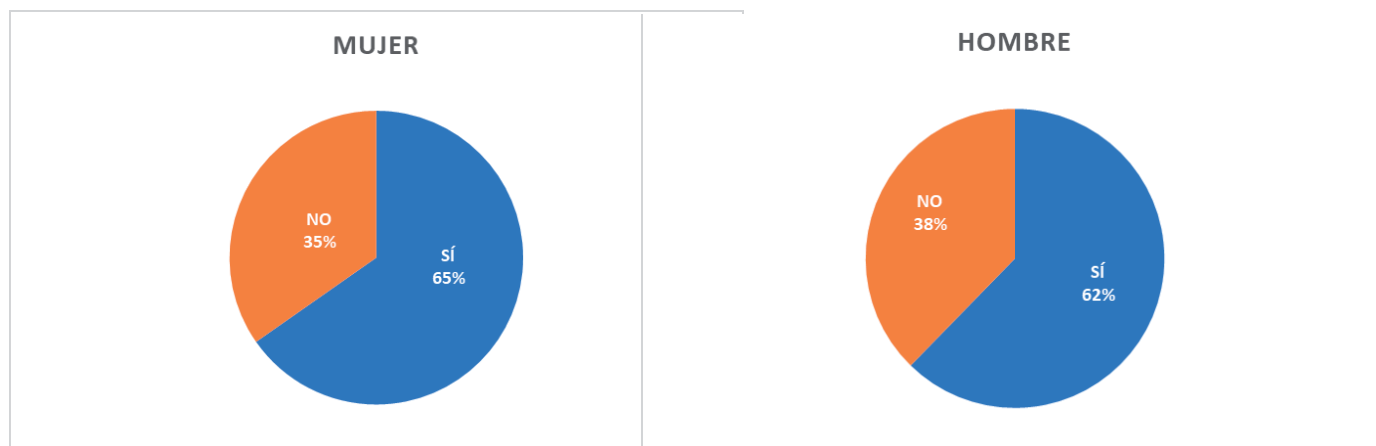
**11.** ¿Has sufrido alguna enfermedad profesional o dolencia con origen laboral, tales como; estrés, burn-out (síndrome del quemado), mobbing, fatiga mental, síndrome del túnel carpiano, lumbalgias, tendinitis, hernias, desgaste de cadera o rodilla (requiriendo prótesis), desprendimiento de retina, ...etc.?

**SI** 63%    **NO** 37%

**¿Cuál?**

Estrés laboral, burn-out, fatiga mental y ansiedad Lesiones musculoesqueléticas.

**(\*)** Se incluyen a modo de muestra las respuestas más frecuentes.

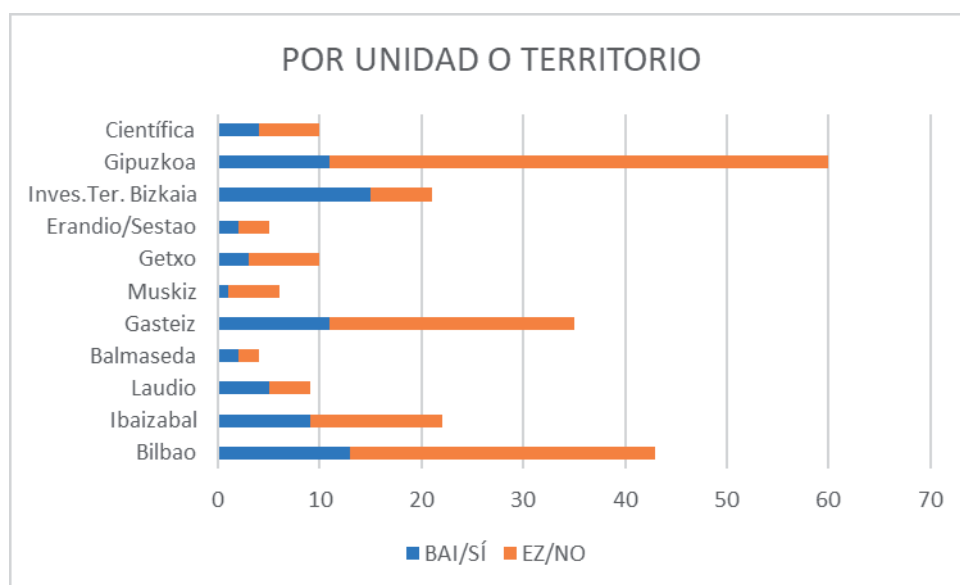
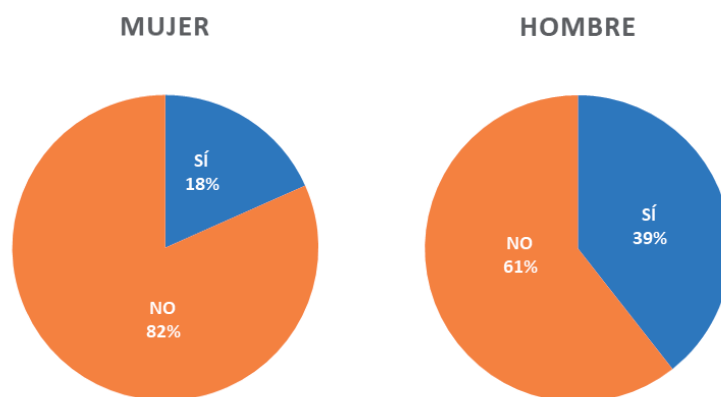


**El art. 157 de la LGSS define enfermedad profesional como aquella contraída a consecuencia del trabajo. El cuadro de enfermedades profesionales se publica en el BOE identificando algunas actividades y sustancias que están reconocidas. No obstante, es posible reclamar jurídicamente otras actividades y enfermedades, principalmente las provocadas por riesgos psicosociales (estrés, ansiedad, ... etc.) cuando su origen es laboral. La pensión por incapacidad, además del recargo e indemnizaciones también son aplicables si ha existido falta de actuación preventiva adecuada.**



12. Por los motivos anteriormente citados, ¿fuiste a la Mutua?

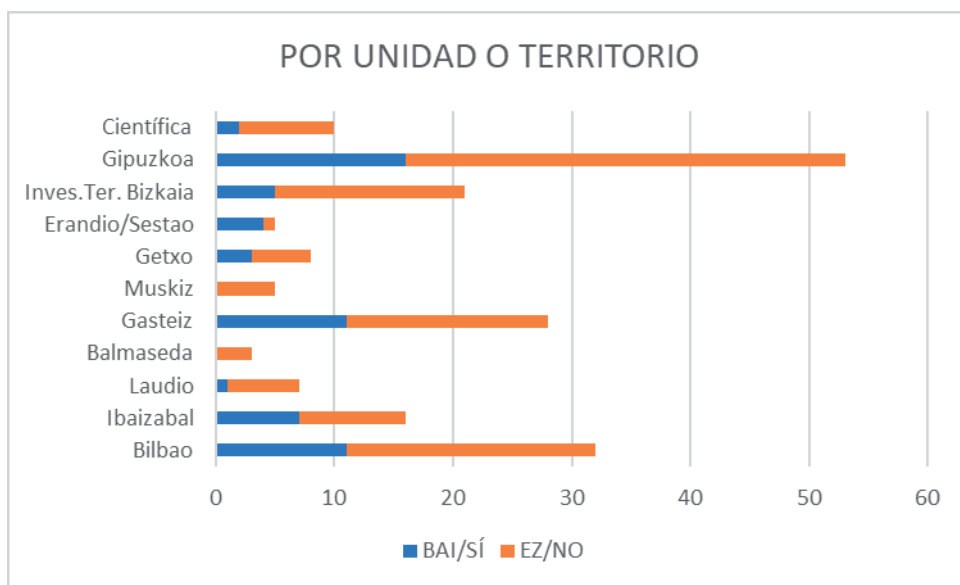
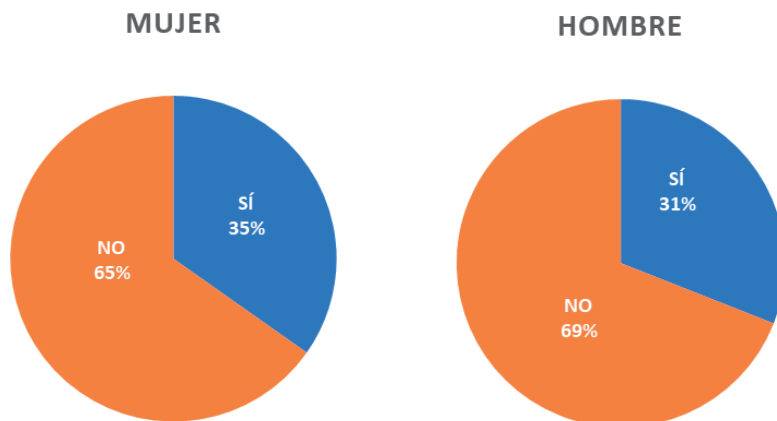
SI 34% NO 66%



Una Mutua es una asociación empresarial que gestiona recursos y servicios públicos como entidad colaboradora de la Seguridad Social. Estos recursos provienen de las retenciones practicadas en nuestra nómina y deberían destinarse a la incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**13.** ¿Te remitieron a la Seguridad Social por considerar que era una enfermedad o accidente común (cuyo origen no era laboral)?

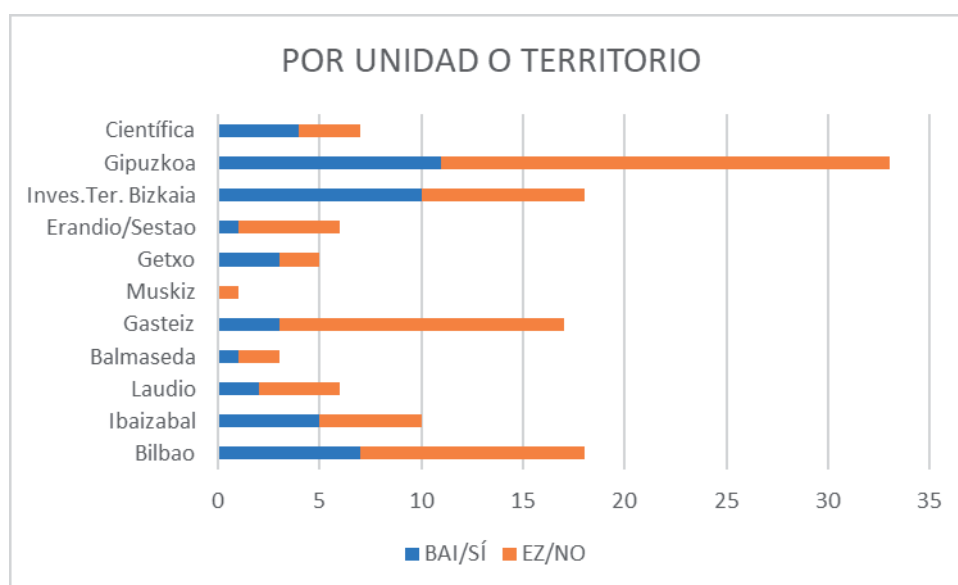
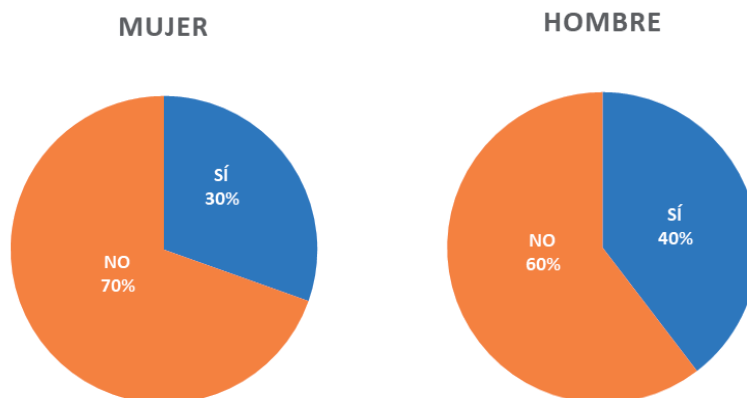
**SI** 32%    **NO** 68%



**Al no incluir el legislador los riesgos psicosociales dentro del cuadro de enfermedades profesionales, las Mutuas habitualmente no tratan el estrés laboral, burn-out, ... etc. y nos derivan a Osakidetza, obligando a las personas trabajadoras a pasar por el suplicio añadido de tener que demandar para que se reconozca el origen laboral del daño a la salud.**

**14. ¿El tratamiento médico recibido por la Mutua fue el adecuado?**

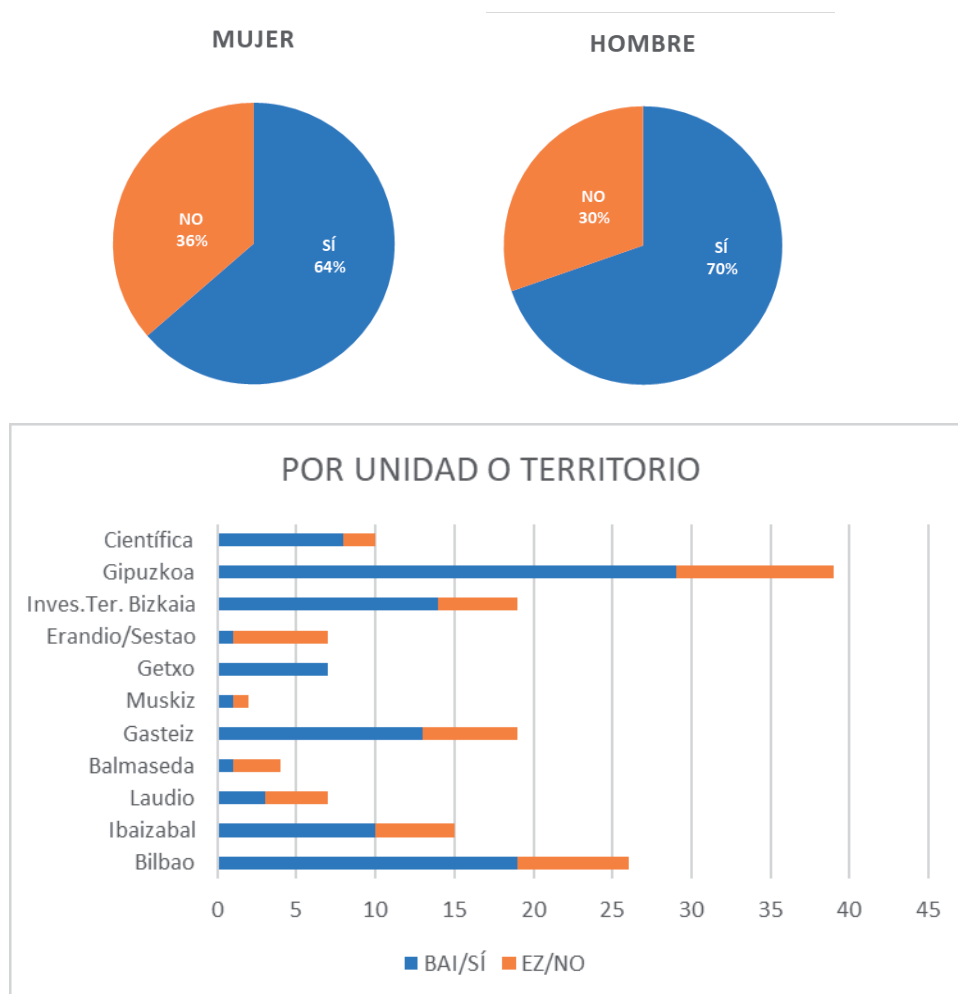
**SI** 38%    **NO** 62%



**Ante un alta indebida debemos recurrir la decisión. Si no queda otro remedio, además, si la recuperación no ha sido completa debemos acudir a Osakidetza para solicitar la baja por el mismo diagnóstico y, posteriormente, reclamar la contingencia profesional.**

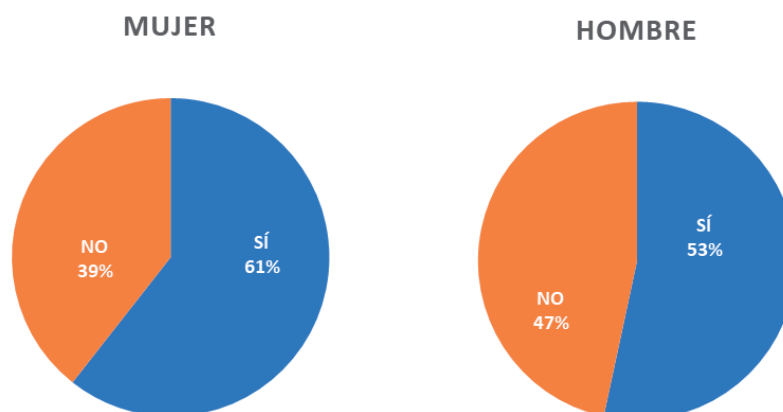
**15.** De las veces que fuiste a la Mutua, ¿el trato recibido por parte de los y las profesionales (médicos, ATS) fue correcto?

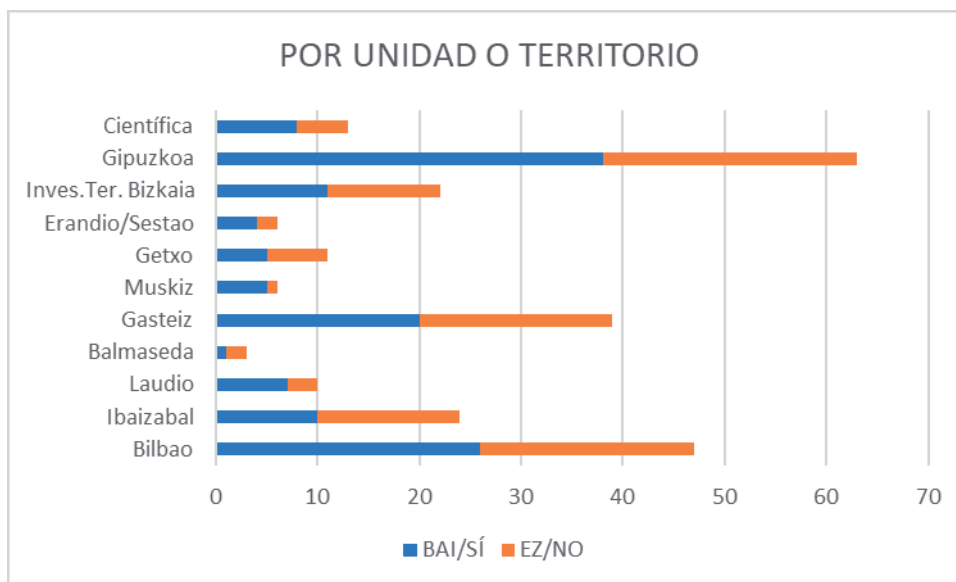
**SI** 68%    **NO** 32%



**16.** ¿Has necesitado ayuda de especialistas externos, costeados por tí, para solventar problemas de salud (ya sea física o mental) adquiridos en tu trabajo?

**SI** 55%    **NO** 45%

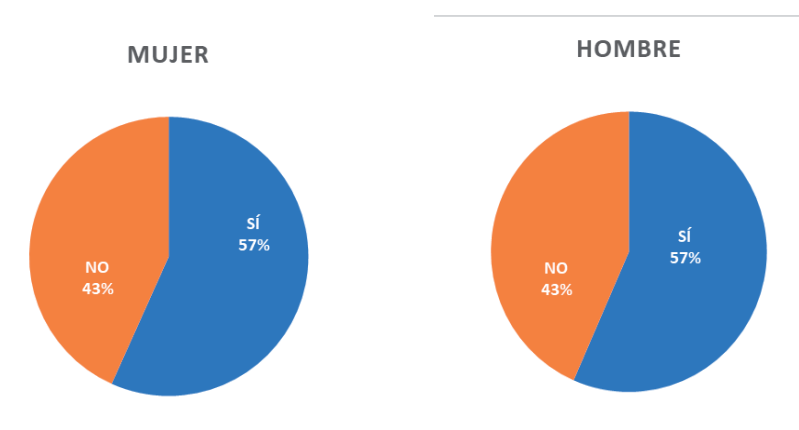


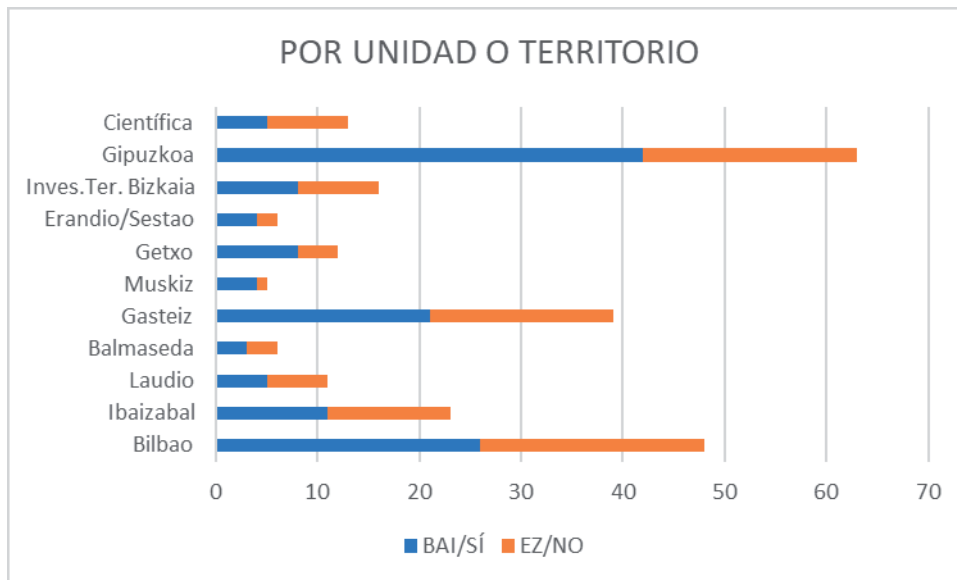


**El reconocimiento como contingencia profesional de las bajas supone la obligación de que la Mutua cubra todos los gastos médicos originados, incluidos tratamientos de fisioterapia, rehabilitación, psicología, ... etc.**

**17. ¿Consideras que tus actuales dolencias y enfermedades son debidas a tu trabajo?**

**SI** 57%    **NO** 43%

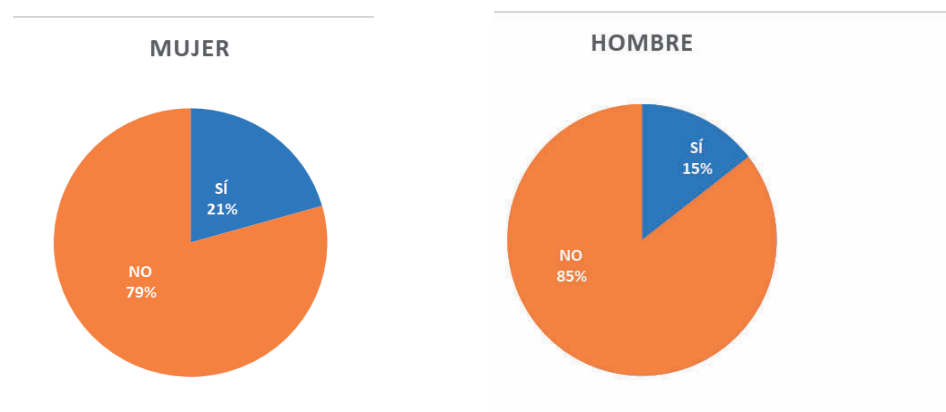


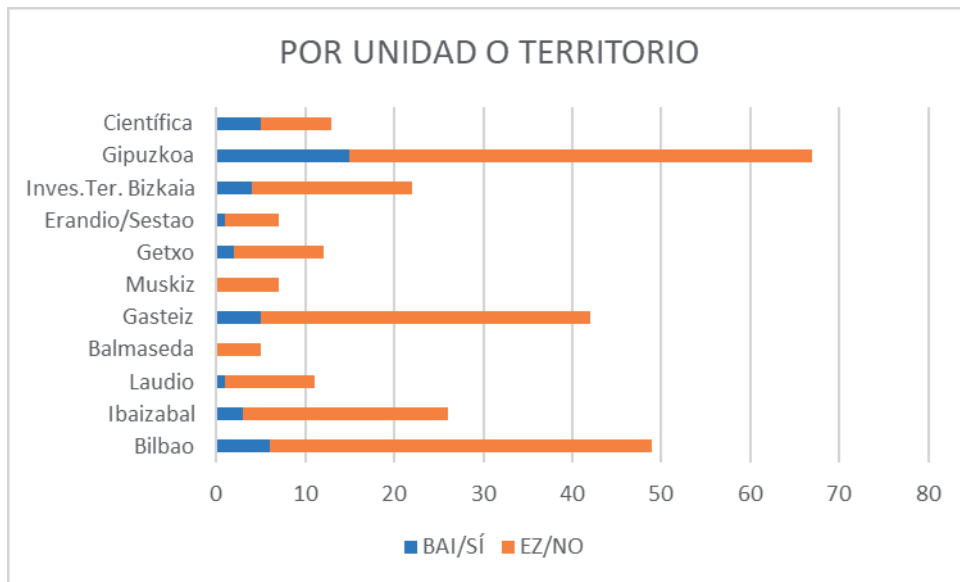


Los datos oficiales publicados en la Memoria del Servicio de Prevención del año 2021 (último al que hemos tenido acceso) refieren un total de 8.131 bajas, de las cuales 8 se consideraron accidente laboral. Supone el 0,5% de las mismas.

**18.** ¿Has recibido alguna agresión física o verbal por parte de algún compañero o mando?

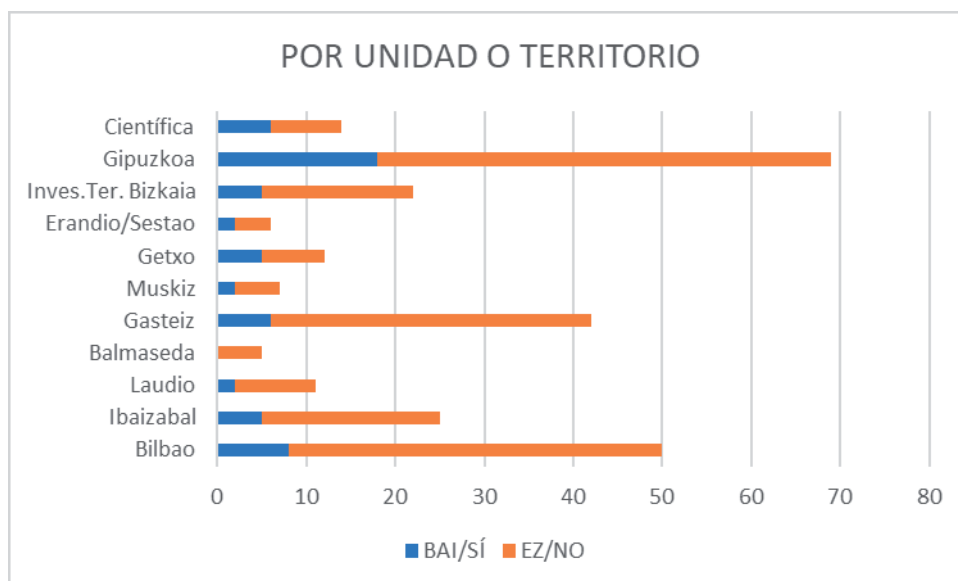
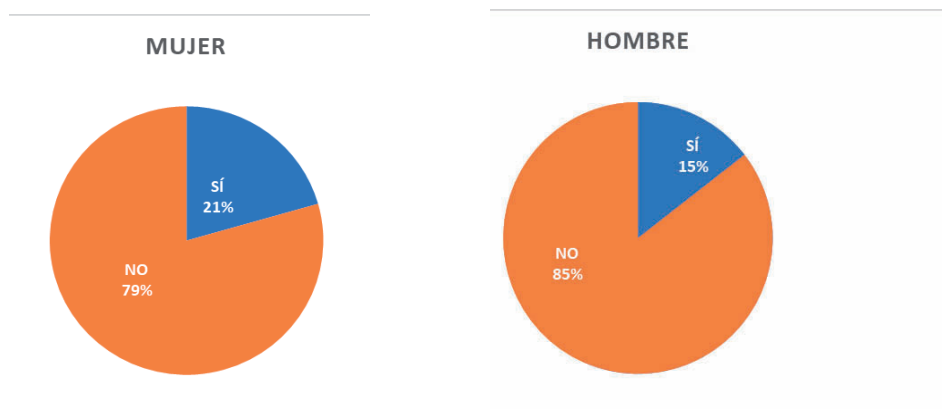
**SI** 16%    **NO** 84%





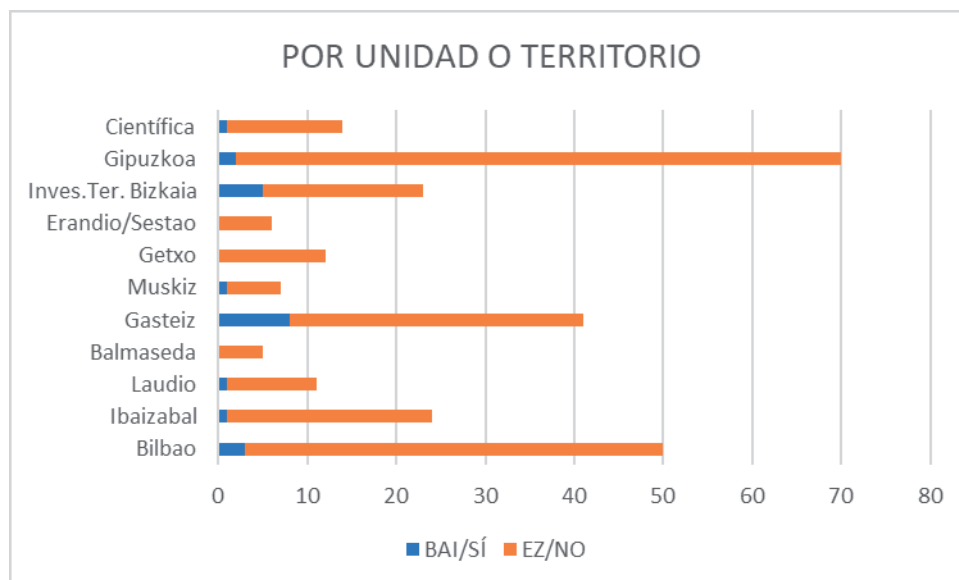
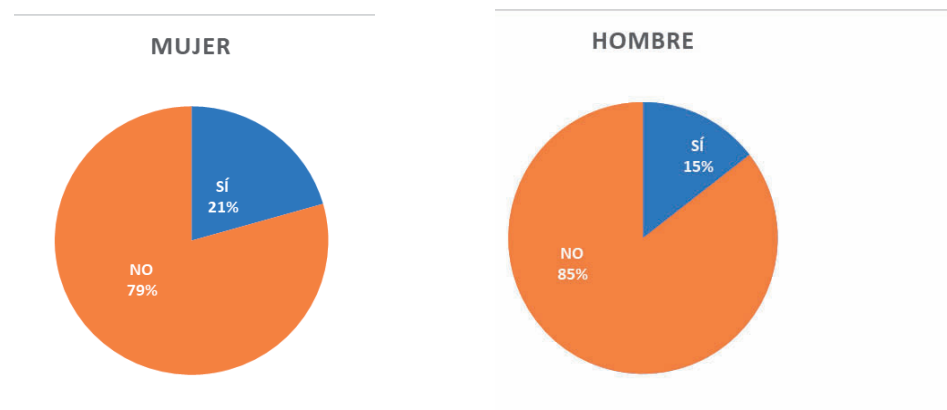
**19.** ¿Has tenido algún conflicto interpersonal o sufrido algún tipo de acoso laboral o de otra índole por parte de algún compañero o mando?

**SI** 22%    **NO** 78%



**20.** ¿Conoces el protocolo de “regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral en el trabajo, el acoso sexual y sexista o por razón de sexo, así como otras formas de acoso en el ámbito laboral del personal de la Ertzaintza”?

**SI** 8%    **NO** 92%



**Es exigible formación específica en esta materia para asegurar su uso adecuado y su eficacia como medida de prevención. ORDEN de 13 de noviembre de 2018, de la Consejera de Seguridad (publicado BOPV n.o 277 de 26.nov.2018).**



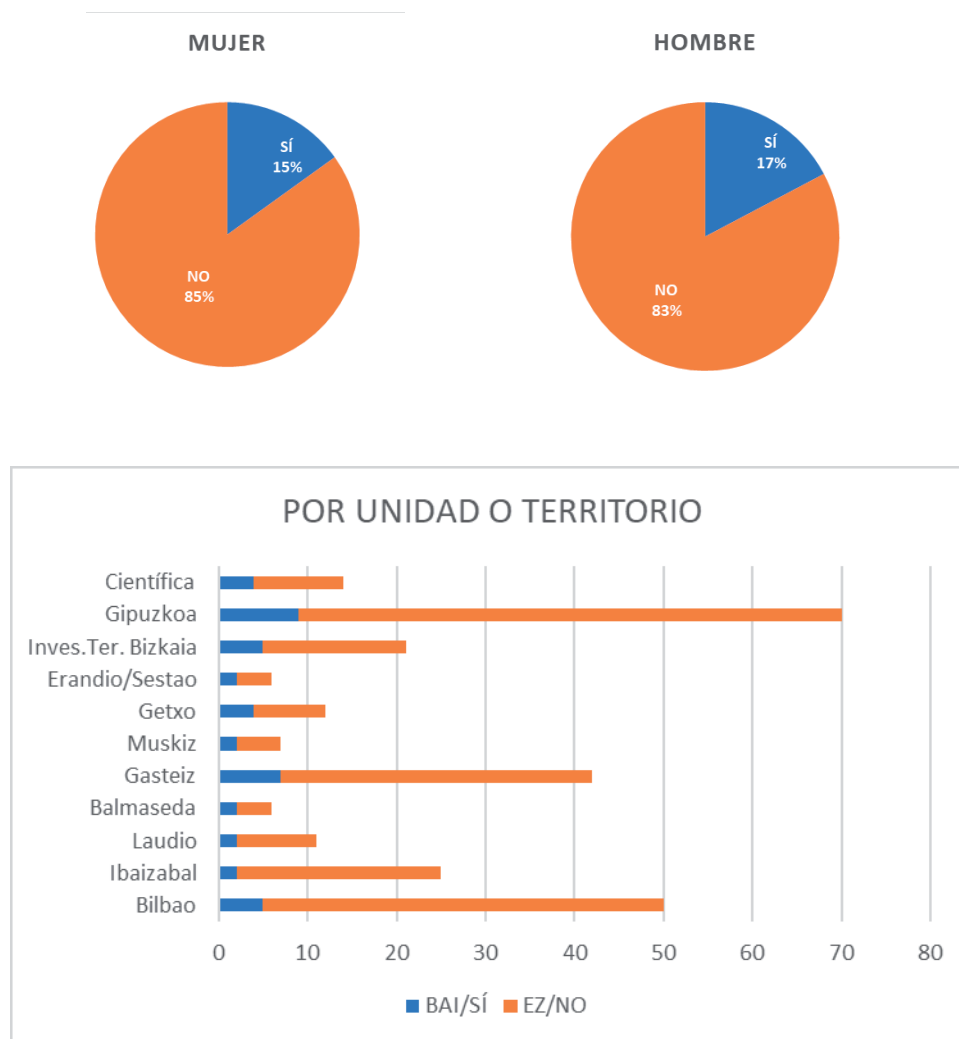
**21.** ¿Has recurrido alguna vez a los delegados de prevención por algún tema de salud laboral?

**SI** 17% **NO** 83%

**¿Cuál?**

Ventilación, mobiliario, sillas ergonómicas, temperatura.

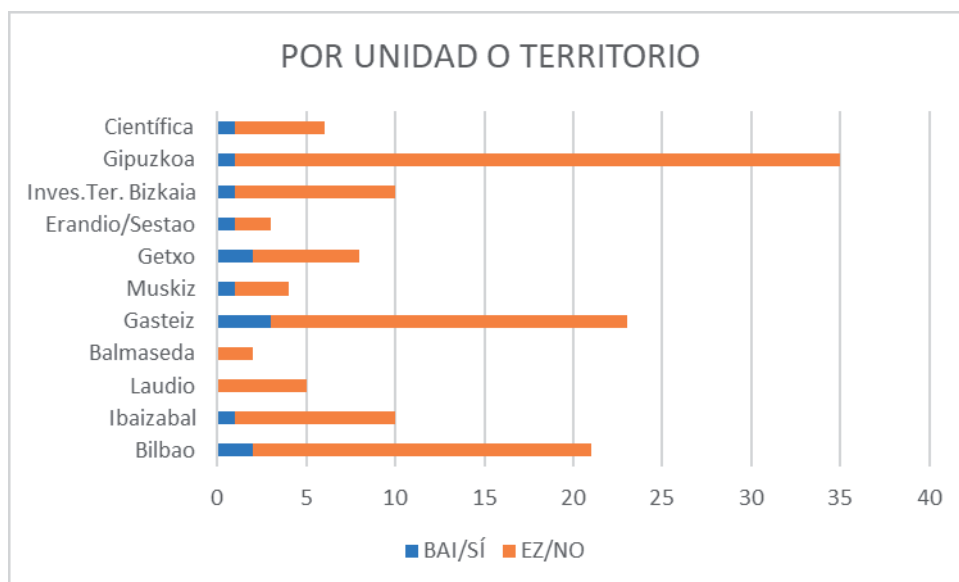
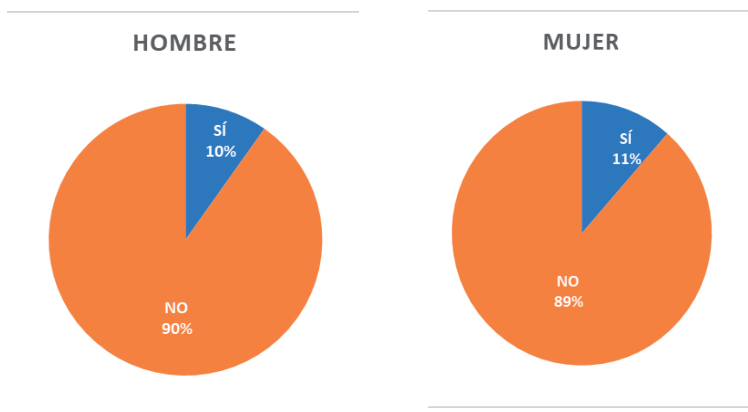
(\*)



**El art. 125 de la Ley de Policía Vasca contempla como materia propia de la negociación colectiva tanto la política de salud en la Ertzaintza como las medidas preventivas sobre la salud laboral. Así mismo, el art. 130 otorga la postestad de representación y defensa en esta materia a los y las Delegadas de Prevención y a los y las Delegadas Sindicales.**

**22.** En caso de haber realizado alguna consulta, sugerencia o queja a los delegados de prevención, ¿has sido posteriormente informado de las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral?

**SI** 10%    **NO** 90%



**Tal y como establece el art. 14 de la LPRL es deber del empresario y, en este caso, de la Jefatura de División del área de salud laboral de la Ertzaintza informar de las medidas y actuaciones en la materia.**

**Así mismo, el art. 36.4 de la LPRL establece la obligación de motivar adecuadamente cualquier decisión negativa por su parte a la adopción de las medidas propuestas por la figura del Delegado/a de Prevención.**

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Existen responsables detrás de la precarización de las condiciones laborales en la Ertzaintza y, más concretamente, en relación con las condiciones de protección, salud y seguridad en nuestro trabajo.

Son, por un lado aquellos políticos que legislan perjudicando a los y las trabajadoras, y que además, se niegan a poner medios de inspección y sanción suficientes para garantizar la aplicación efectiva de la propia Ley de Prevención.

Por otro lado, son responsables también el Servicio de Prevención Propio y la Jefatura de Dirección del Área de Salud Laboral de la Ertzaintza, al realizar una gestión inadecuada tanto de los riesgos laborales como de los daños producidos sobre la salud de los y las agentes con el objetivo de ocultar, precisamente, una nula o insuficiente gestión preventiva.

En esa línea, además, especialmente grave es que permitan la actuación impune de las Mutuas, por ejemplo, sin admitir como accidentes de trabajo o enfermedades profesionales “de oficio” aquellos trastornos relacionados con los riesgos psicosociales en nuestro trabajo que son, por si alguien tenía alguna duda, de especial relevancia.

Para defender estos derechos el sindicato ELA pone a vuestra disposición a los técnicos/as de prevención del Gabinete de Salud Laboral, el servicio jurídico y los recursos de la fundación BIDELEGUN, especializada en la reclamación económica derivada de los daños a la salud provocados por accidentes laborales graves, enfermedades profesionales con secuelas, fallecimientos e incapacidades, acoso, ... etc.

Todo ello hace necesario, aún así y más que nunca, un trabajo sindical serio para que la realidad cambie, para conseguir información real y veraz de la situación, ya que se nos oculta en demasiadas ocasiones, y para conseguir que afloren aquellas causas que nos enferman o nos incapacitan como resultado de nuestro trabajo. Y todo ello con un único objetivo, evitarlo y prevenirlo. Para ello es imprescindible lograr que las bajas por IT se gestionen adecuadamente, se reclamen en todos los casos y así evitemos, en lo posible, los fraudes y la ocultación de condiciones de trabajo perjudiciales que deberían corregirse.

**PROPUESTAS DE ACTUACIÓN** para dar el necesario cumplimiento a las bases de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales:

**1.** Proporcionar a todo el personal una copia individualizada de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo identificando todas las actividades que efectivamente realice cada agente.

**2.** Proporcionar la formación, teórica y práctica necesarias, de todos y cada uno de los riesgos identificados en cada puesto de trabajo.

Priorizar los riesgos psicosociales relacionados con los fenómenos de estrés y burn-out (síndrome de desgaste profesional o de estar quemado por el trabajo).

- 3.** Instar a la Dirección de la Ertzaintza a que asegure que la Mutua, de oficio, se haga cargo del tratamiento de los y las agentes con trastornos de ansiedad, estrés, ... etc. reconociendo desde el principio la contingencia profesional para evitar mayor desgaste a la salud de las personas afectadas.
- 4.** Realizar una evaluación ergonómica específica de los riesgos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos, principalmente aquellos relacionados con el peso del equipo reglamentario y las medidas para prevenir y controlar los riesgos de daño a la salud de los agentes.
- 5.** Garantizar la participación efectiva de la RLT y el acceso a toda la información en todas y cada una de las evaluaciones de riesgos que se lleven a cabo de manera que las medidas preventivas que se deriven de las mismas sean negociadas y acordadas. Hasta ahora la actuación es unilateral cuando no debería serlo.
- 6.** Garantizar la participación efectiva de la RLT y el acceso a toda la información en todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras cuestiones, notificándolo a la RLT en el mismo momento en el que se tenga constancia del mismo.
- 7.** Abordar un plan específico para prevenir el estrés y el burn-out partiendo del diagnóstico de la evaluación de riesgos psicosociales. Y todo ello con el concurso y acuerdo de la RLT.
- 8.** Incluir en la negociación colectiva artículos concretos que vengán a establecer la frecuencia, forma y alcance de las evaluaciones, así como las medidas de prevención mínimas para hacer frente a la siniestralidad y bajas por IT, cualquier que sea su naturaleza, profesional o común.

**La Planificación de la Actividad Preventiva imprescindible para dar cumplimiento a tales medidas, necesariamente, deberá ser acordada con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.**

**1.** Langile guztiei beren lanpostuko lan arriskuen ebaluazioaren kopia indibidualizatua ematea, agente bakoitzak benetan egiten dituen jarduera guztiak identifikatuz.

**2.** Lanpostu bakoitzean identifikatutako arrisku guzti-guztiei buruzko beharrezko prestakuntza teorikoa eta praktikoa ematea.  
Estres eta burn-out (higadura profesionalaren edo lanak errera egotearen sindromea) fenomenoekin lotutako arrisku psikosozialak lehenestea.

**3.** Ertzaintzaren Zuzendaritzari eskatzea zurta dezala Mutuak, ofizioz, antsietate-, estres- eta abar-nahasmenduak dituzten agenteen tratamenduz arduratuko dela, eta hasieratik aitortuko duela kontingentzia profesionala, eragindako pertsonen osasuna gehiago ez higitzeko.

**4.** Muskulu eta eskeletoko nahasmenduekin lotutako arriskuen ebaluazio ergonomiko espezifikoa egitea, batez ere arauzko ekiparekin pisuarekin eta agenteen osasunari kalte egiteko arriskuak prebentziko eta kontrolatzeko neurriekin lotutakoak.

**5.** Langileen Legezko Ordezkaritzak (LO) benetan parte hartzen duela eta egiten diren arrisku-ebaluazio guzti-guztietan informazio guztia eskura dagoela bermatzea, horien ondoriozko prebentzio-neurriak negoziatu eta adostu daitezen. Orain arte, jarduna alde bakarrekoa izan da, eta ez luke alde bakarrekoa izan behar.

**6.** Langileen legezko ordezkariek lan-istripu eta lanbide-gaixotasun guztien ikerketetan benetan parte hartzen dutela eta informazio guztia eskura dutela bermatzea, besteak beste, Zuzendaritzak kasu horien berri duen momentu berean LOei horren berri emanaz.

**7.** Estresa eta burn-outa prebentziko plan espezifikoko bati ekitea, arrisku psikosozialen ebaluazioaren diagnostikotik abiatuta. Eta hori guztia LLOren parte-hartzearekin eta adostutako erabakiekin.

**8.** Negoziazio kolektiboan ebaluazioen maiztasuna, modua eta irismena ezartzen duten artikuluzehatzak sartzea, baita ezbehar-tasari eta aldi baterako ezintasunagatiko baijei aurre egiteko gutxieneko prebentzio-neurriak ere, edozein dela ere haien izaera, profesionala edo arrunta.

Neurri horiek betetzeko ezinbestekoa den Prebentzio-jardueraren Planingintza, nahitaez, langileen legezko ordezkariekin adostu behar da Lan Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan.

Badira arduradunak Ertzaintzako lan-baldintzak prekarizatzearen atzean, eta, zehazkiago, gure laneko babes, osasun eta segurtasun-baldintzei dagokienez.

Alde batetik, langileen eskubideen kaltetan legeak egiten dituzten politikaririk dira. Hauak, gainera, Prebentzio Legea bera benetan aplikatzen dela bermatzeko ikuskapen- eta zigortze-bitarteko nahikorik jartzeari uko egiten diotenak dira.

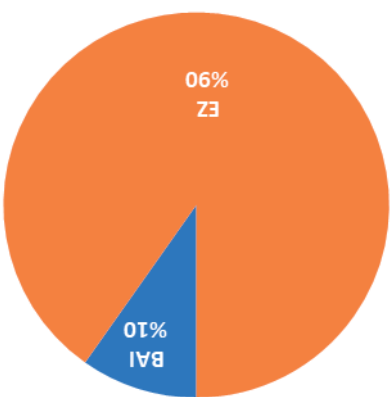
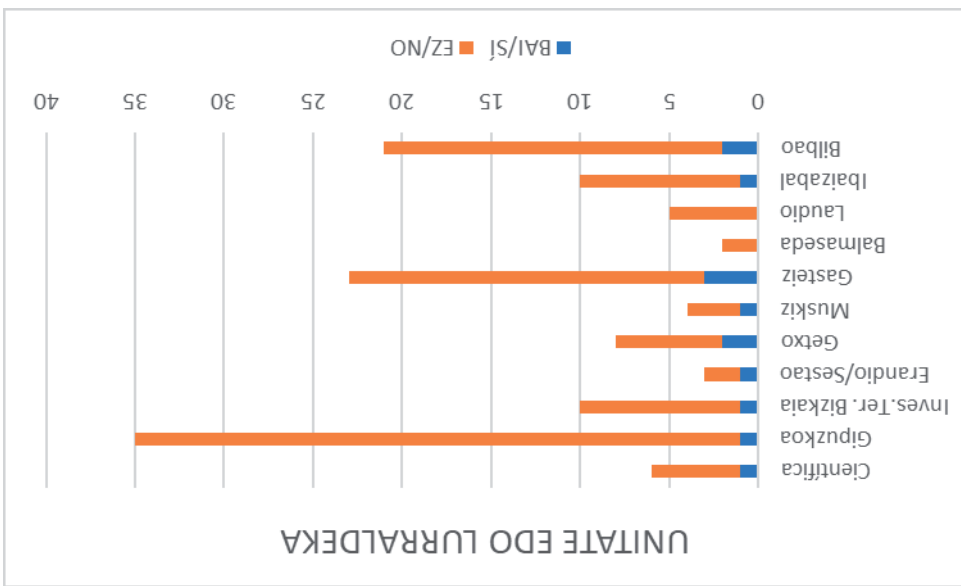
Bestalde, Prebentzio Zerbitzu Propioa eta Ertzaintzaren Lan Osasunaren Arloko Dibisio Buruek ere erantzule dira, lan arriskuen eta agenteen osasunean eragindako kalteen kudeaketa desegokia egiten baitute, hain zuzen ere prebentzioaren kudeaketan gabeki larriak, edo zuzenean bere kudeaketa eza, ezkutatzeko.

lido berean, gainera, bereziki larria da buruzagi hauak Mutuek daukaten jarduna babeste, batez ere, gure lan arrisku psikosozialekin zerikusi zuzena dituzten nahasmenekin. Izan ere Mutuak zuzenean lan istripu edo lanbide-gaixotasun gisa ez ditu inoiz onartzen adibidez; eta haxe, inolako zailentzarik gabe, guretzat garrantzi bereziko lan iturria dituzten osasun arazoak dira.

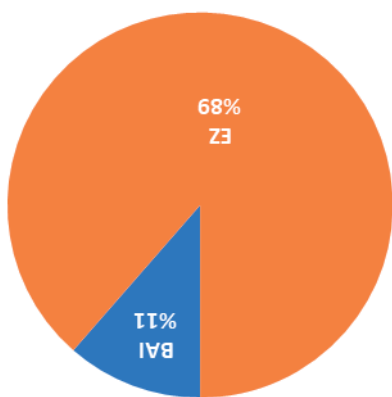
Eskubide horiek defendatzeko, ELA sindikatuak zuen esku jartzen ditu Lan Osasuneko Kabineteke prebentzio-teknikaririk, BIDELAGUN fundazioaren zerbitzu juridikoa eta balibideak. Fundazio hori espezializatu bait dago lan-istripu larriek, ondorio permanentek dituzten lanbide-gaixotasunek, heriotzek eta ezintasunek, jazarpenek eta abarrek osasunari eragindako kalteen ondoriozko erreklamazio ekonomikoan.

Horri guztuari aurre egiteak, hala ere eta inoiz baino gehiago, lan sindikal serioa eskatzen du **errealitate hau alda dadin**. Egoerari buruzko egiazko informazio fidagarria lortzeko, gehiegi ezkutatzeko zailak, eta gure lanaren ondorioz gaixotzen edo ezgaitzen gaituzten arazoak azalerratez lortzeko. Eta hori guztia helburu bakar batekin, osasun kalteak saihestea eta prebentzea. Horretarako, ezinbestekoa da aldi baterako ezintasunagatik bajak behar bezala kudeatzea, kasu guztietan erreklamazio kontingentzia profesional moduan eta, horrela, ahal den neurrian behintzat, zuzendu behar iruzurrak eta lan-baldintza kaltegarriak ezkutatzeko saihestea.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 14. artikulua ezartzen duenez, enpresaburuen betebeharra da, eta kasu honetan Ertzaintzaren Lan Osasunaren Arloko Dibisio Buruen betebeharra da, arlo horretako neurrien eta jardueren berri ematea. Halaber, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 36.4 artikulua ezartzen du prebentzio-ordetzariak proposatutako neurriak hartzeari uko egiten dion edozein erabakia behar bezala arrazoitzen behar dela.



GIZONA

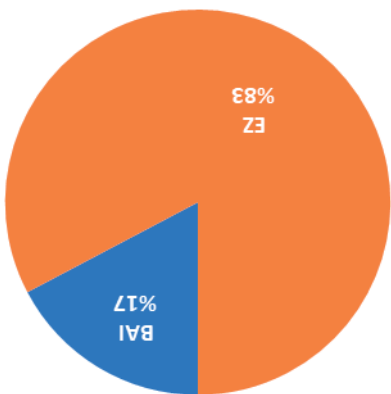
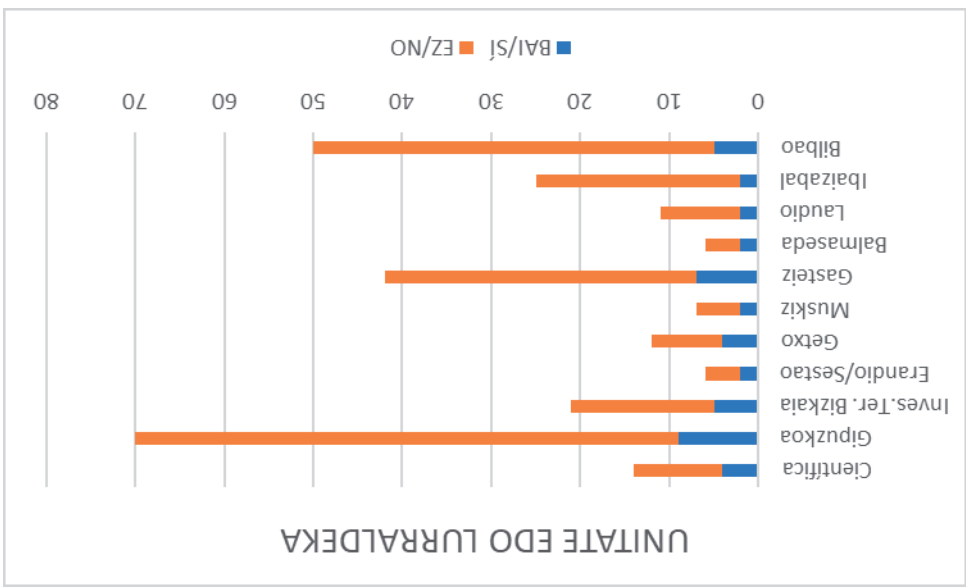


EMAKUMEA

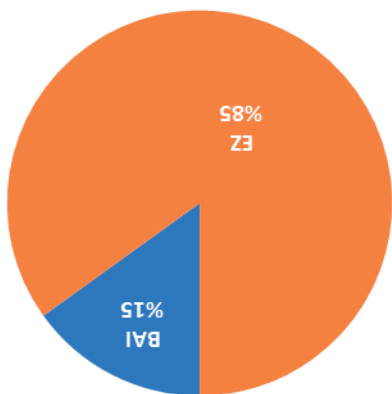
BAI %10 EZ %90

22. Prebentzio-ordetzari kontsulta, iradokizun edo kezaren bat egin badiez, Laneko Segur-tasun eta Osasun Batzordearen jardueren berri izan duzu ondoren?

EAEko Poliziari buruzko Legearen 125. artikulua negoziazio kolektiboaren berezko gaiak bezala hartzen ditu Ertzaintzako osasun-politika eta lan-osasunari buruzko prebentzio-neurriak. Halaber, lege horren 130. artikulua prebentzio-ordetzakari eta sindikatueta-ordetzakari ematen die arlo horretako ordetzakari-tza- eta defentsa-ahalmena.



GIZONA



EMAKUMEA

21. Inoiz jo al duzu prebentzio-ordetzakariarengana lan-osasuneko gairen batekin?

BAI %17 EZ %83

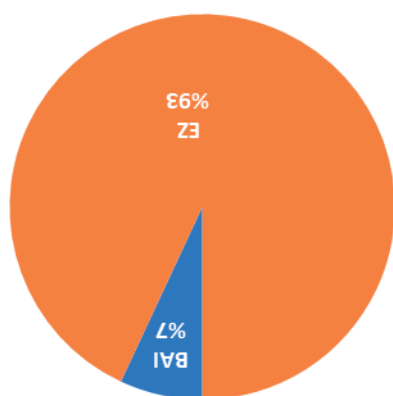
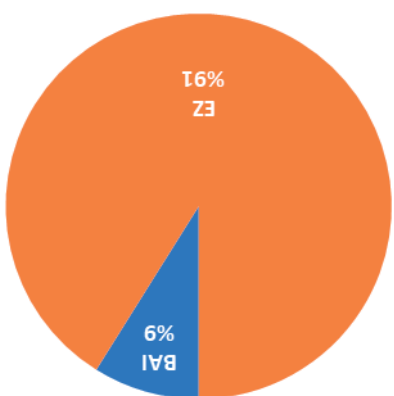
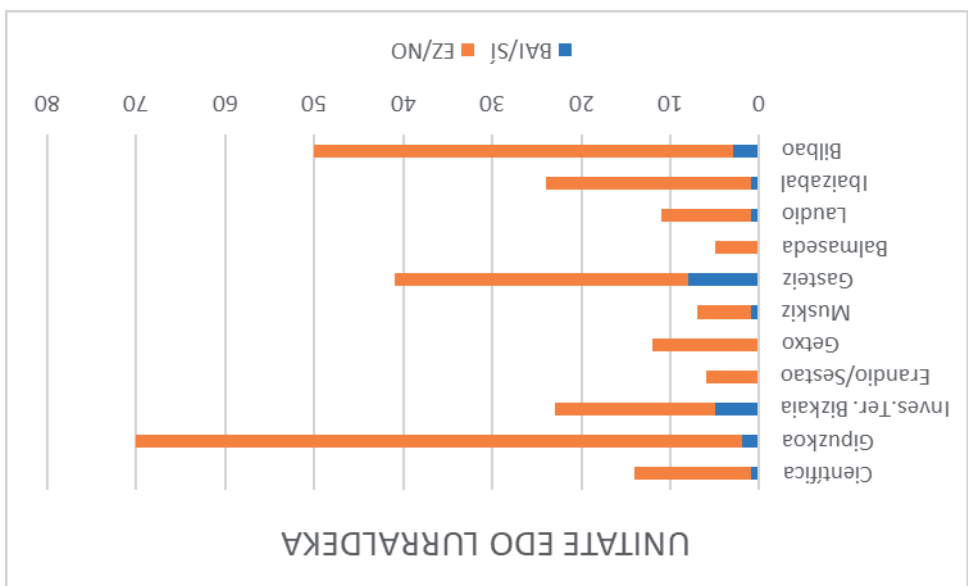
**Zein?**

Aireztapena, altzariak, aulki ergonomikoak, tenperatura

(\*) lagin gisa, erantzun ohikoena sartu dira.

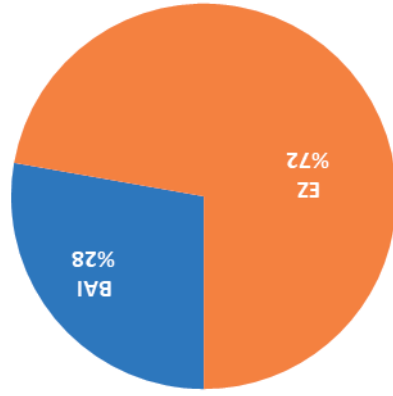
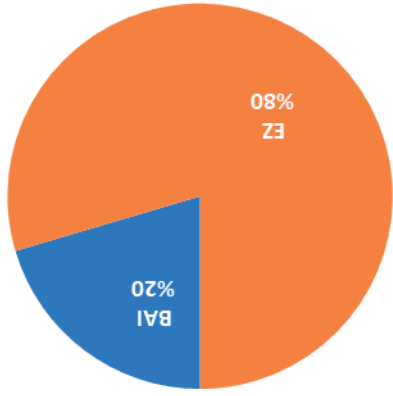
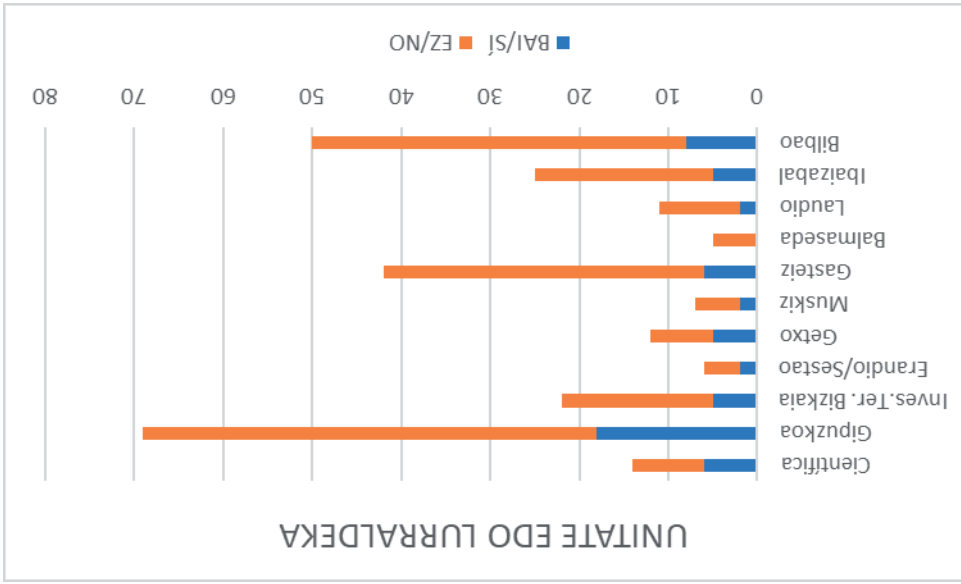


Gai honi buruzko prestakuntza espezifikoa eskatu behar da, prebentzio-neurri gisa egoki eta eraginkortasunez erabiliko dela ziurtatzeko ere. Segurtasuneko sailburuaren AGINDUA, 2018ko azaroaren 13koa, (2018ko azaroaren 26ko EHAA, 277. zk. argitaratua).



BAI %8 EZ %92

20. Ezagutzen al duzu laneko jazarpen moralaren, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetan prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzeko protokoloa, bai eta Ertzaintzako langileen lan-arloko beste jazarpen-modu batzuk ere?

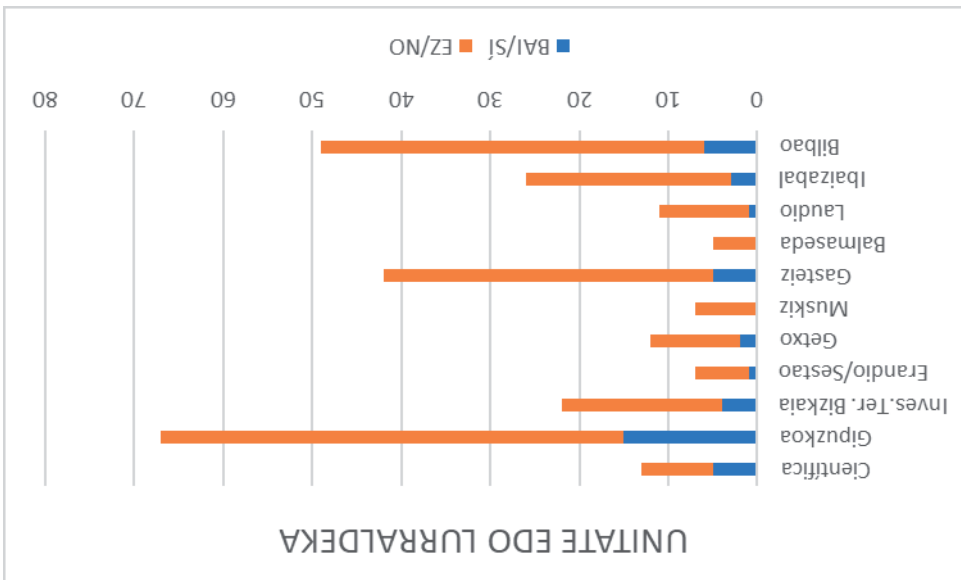


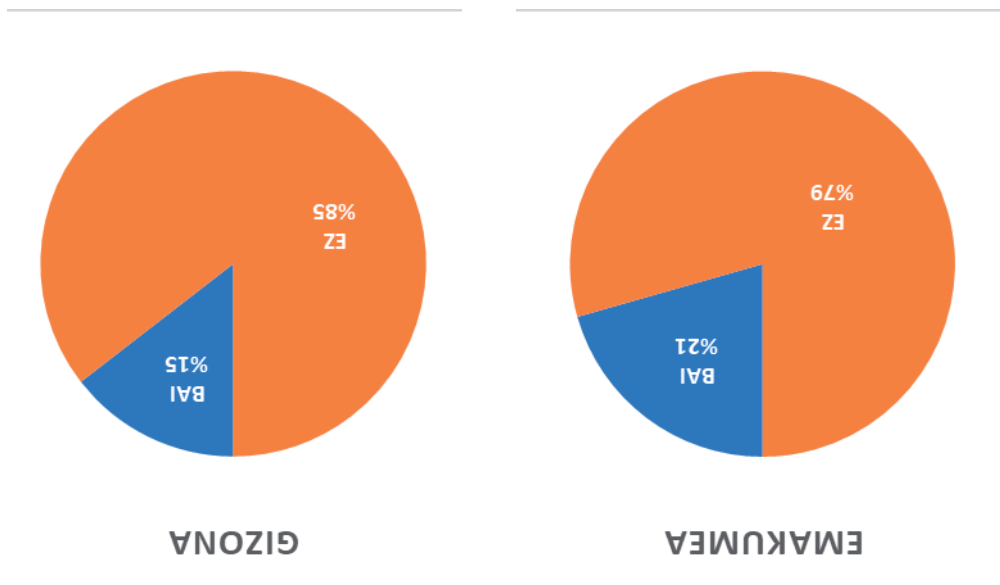
GIZONA

EMAKUMEA

BAI %22 EZ %78

19. Izan al duzu pertsonen arteko gatazkarik edo izan al duzu lankideren edo agintariren baten laneko edo bestelako jazarpenik?

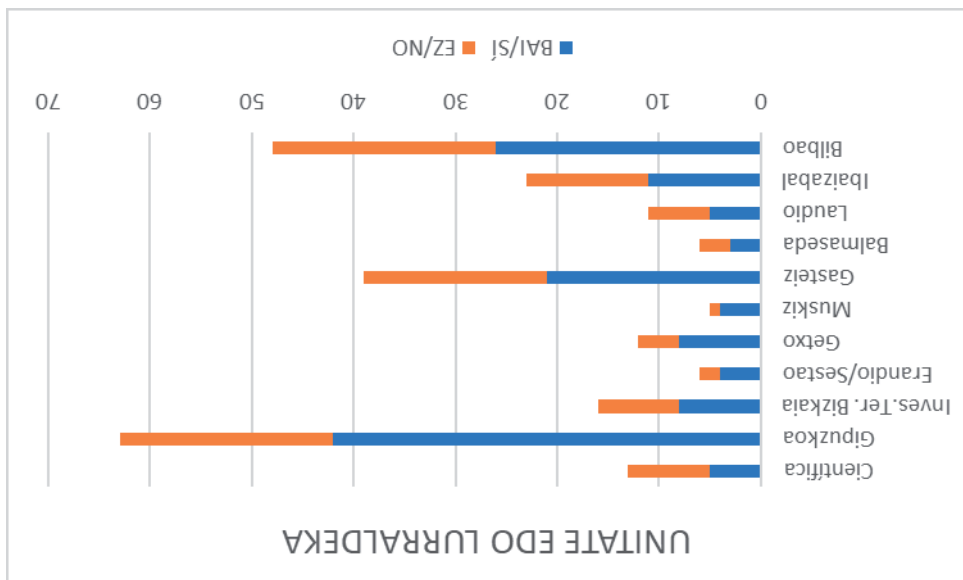


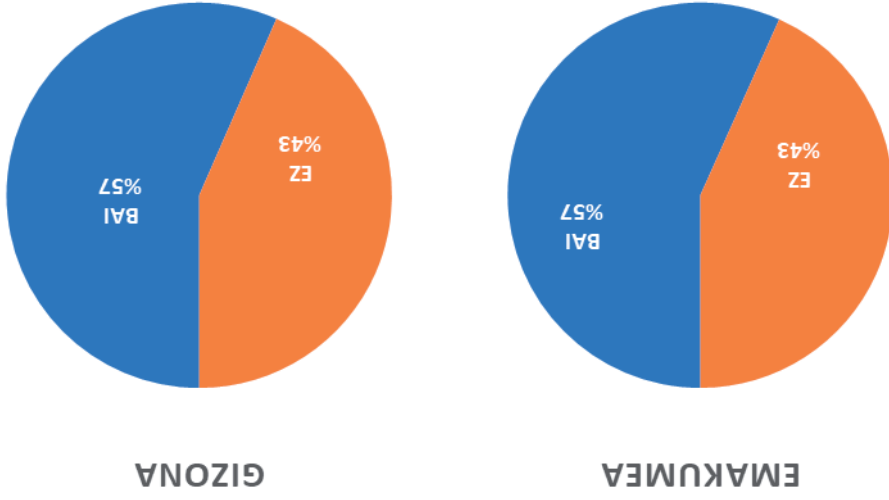


BAI %16 EZ %84

18. Lankide edo agintariren batek eraso fisikorik edo hitzezkorik egin dizu?

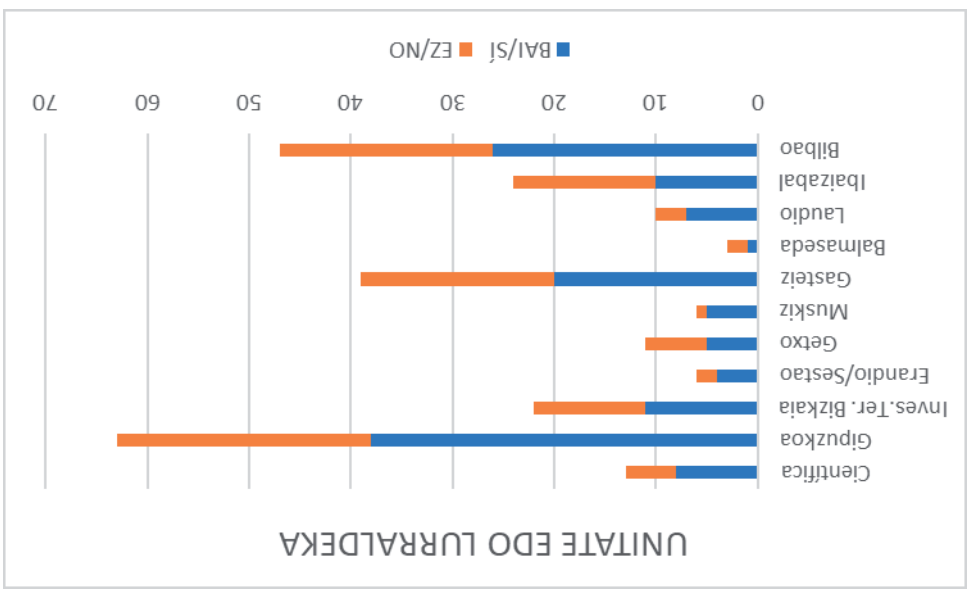
Prebentzio Zerbitzu Propioaren 2021. urteko memoria argitaratutako datu ofizialek (eskratu ahal izan ditugun azkenak) guztira 8.131 baja adierazten dituzte eta horietatik bakarrik 8 lan-istripuztat hartu ziren. Horien %0,5a besterik ez da.



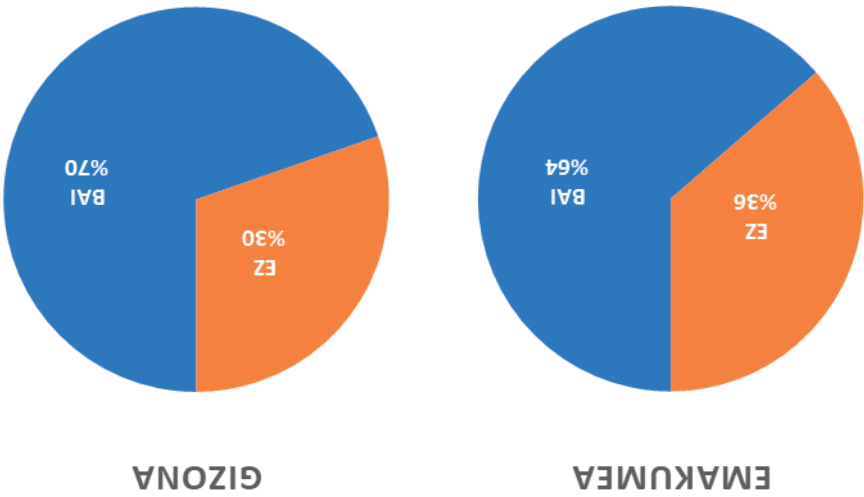


17. Zure egungo gaitzak eta gaixotasunak zure lanaren ondorio direla uste duzu? BAI %57 EZ %43

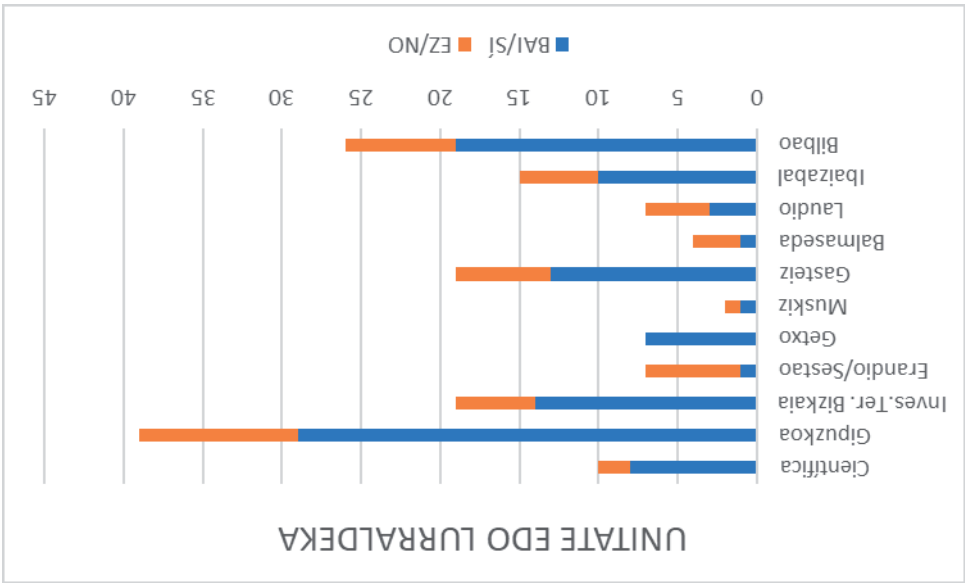
Bajak kontingentzia profesionaltzat aitortzeak langileari sortutako gastu mediko guztiak Mutuak estaltzeko betebeharra dakar; fisioterapia, errehabilitazio, psikologia eta abarreko tratamenduak barne.



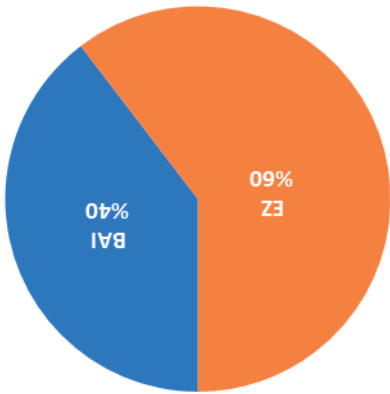
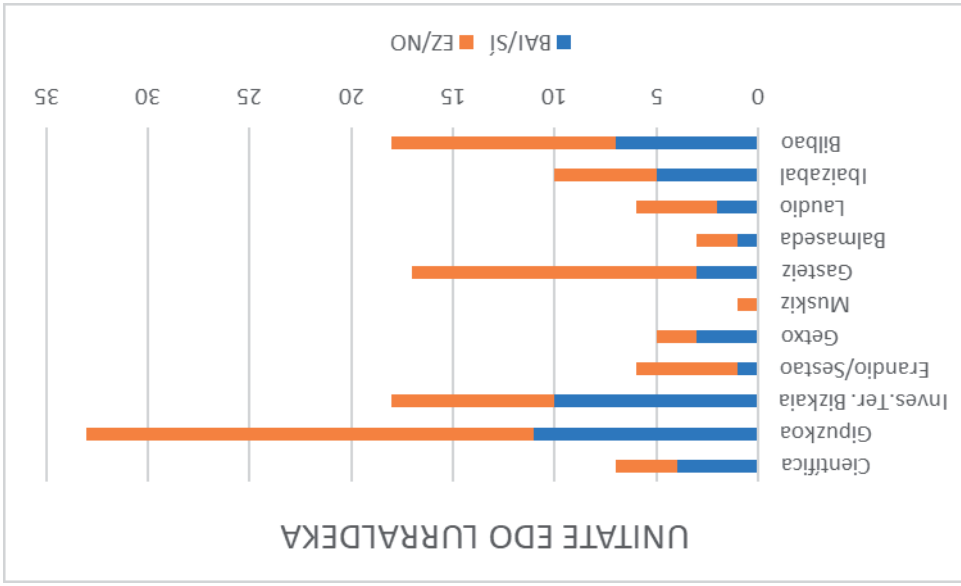
15. Mutuaitaterra joan zinean, profesionalak (medikuek, OLtek) tratu zuzena eman zizuten? **BAI %68 EZ %32**



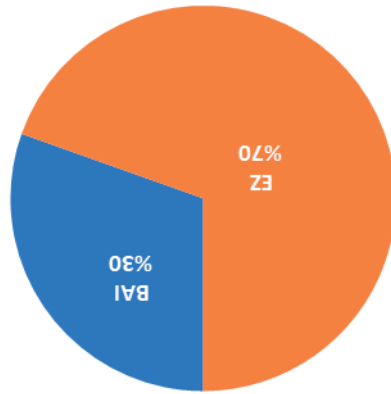
16. Zuk ordaindutako kanpoko espezialisten laguntza behar izan duzu zure lanean hartutako osasun-arazoak (fisikoak edo mentalak) konpontzeko? **BAI %55 EZ %45**



Alta desegoki baten aurrean, erabakiaren aurkako errekurtsoa jarri behar dugu. Beste erremediorik ez badago, gainera, errekupeazioa erabatekoa izan ez delako, Osakidetzara jo behariko dugu diagnostiko beragatik baja berritro eskatzeko eta, horren ondoren, kontingentzia profesionala aitortzea eskatu.



GIZONA

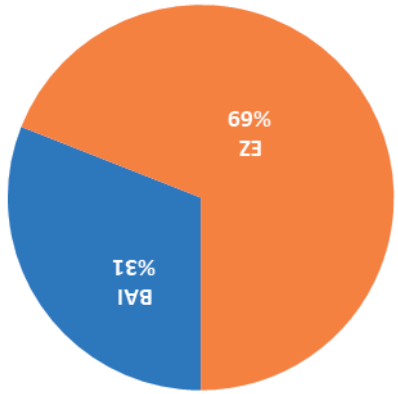
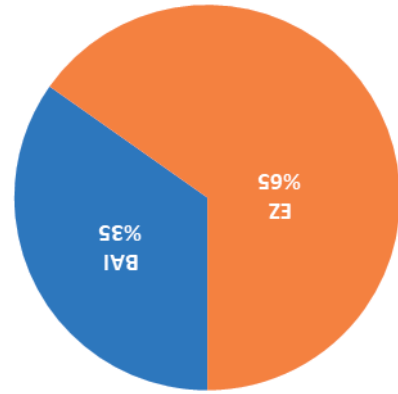
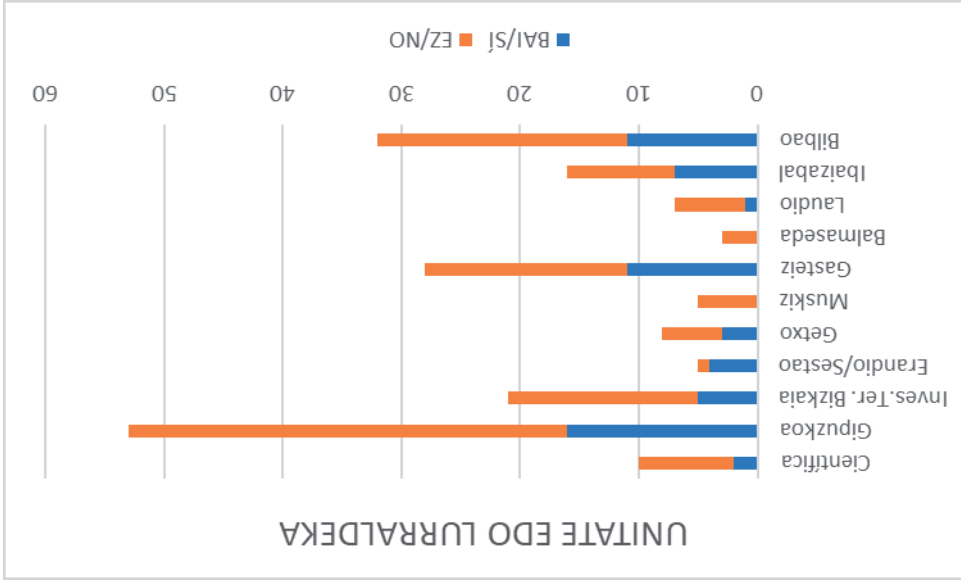


EMAKUMEA

BAI %38 EZ %62

14. Mutuatik jasotako tratamendu medikoa egokia izan zen?

Leggileak arrisku psikosozialak gaixotasun profesionalen koadroan ez ditu sartu. Aitzaki horrekin Mutuek, normalean, ez dute laneko estresa, burn-outa, ... etab. tratatzen, eta Osakidetza bideratzen gaituzte zuzenean. Horrek, langileak beharzen ditu osasun-kaltearen lan-jatorria aitortzeko bidea hastea, normalean oinaze erantsi bat pasatzea suposatzen dielarik.

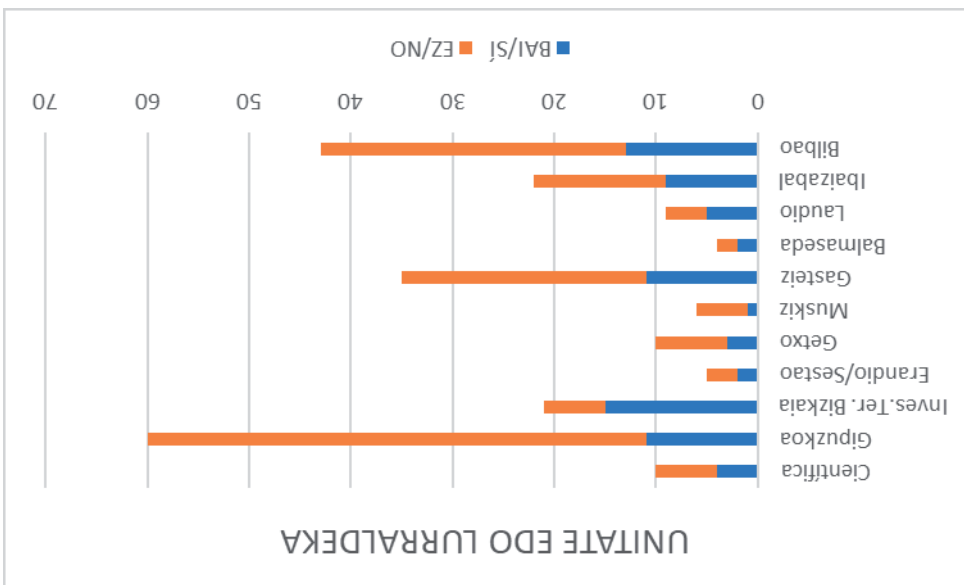
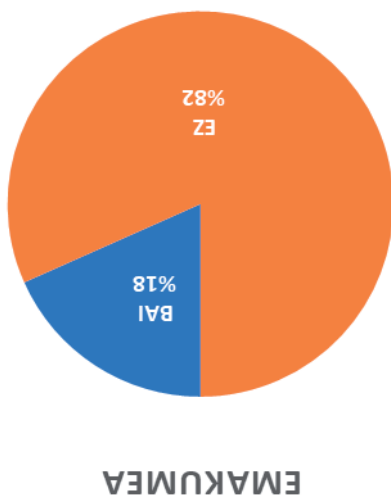
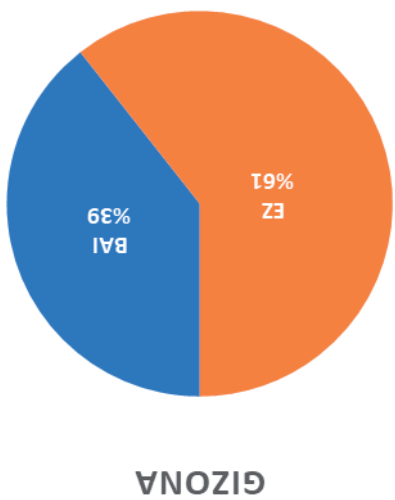


BAI %32 EZ %68

13. Gizarte Segurantzara bidali zintuzten gaixotasun edo istripu arrunta zelakoan (lanetik kanpokoak)?

12. Lehen aipatutako arrazoiengatik, Mutuara joan zinen?

BAI %34 EZ %66



Mutua enpresarien-elkarte bat da, balliabide eta zerbitzu publikoak kudeatzen dituen Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaille gisa. Balliabide horiek gure nominan egindako kienketengandik datoz, eta lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasunera bideratu behariko lirateke.



### 11. Laneko gaiixotasun edo lanak sorturiko gaitzen bat izan duzu, hala nola estresa, burn-out

(errearen sindromea), mobbinga, neke mentala, karpilar tunelaren sindromea, lumbalgia, tendi-  
nitsa, herniak, gerriarren edo belauaren higadura (protesien beharrek), erretina askatzea, ...  
etab.?

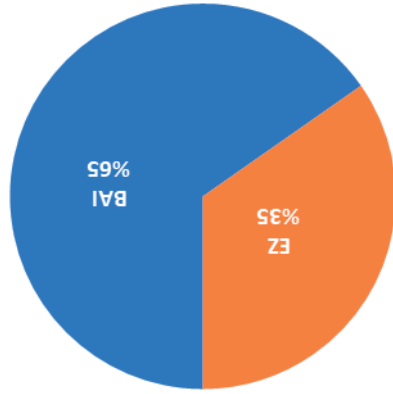
**BAI %63 EZ %37**

### Zein?

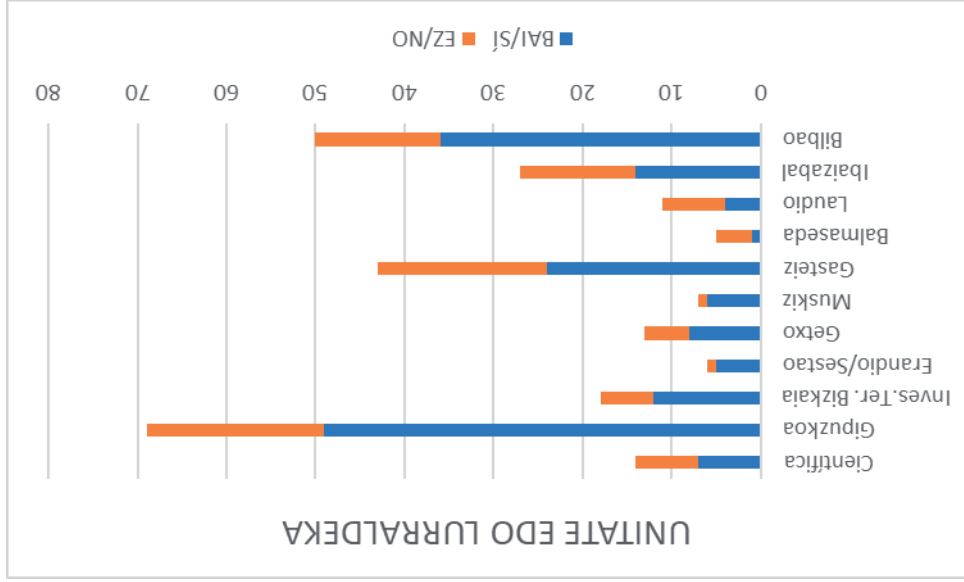
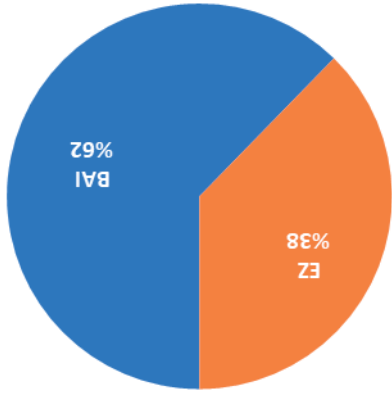
Laneko estresa, burn-out, neke mentala eta antsietatea, lesio muskuloeskeletikoak.

(\* ) lagin gisa, erantzun ohikoena sartu dira.

### EMAKUMEA

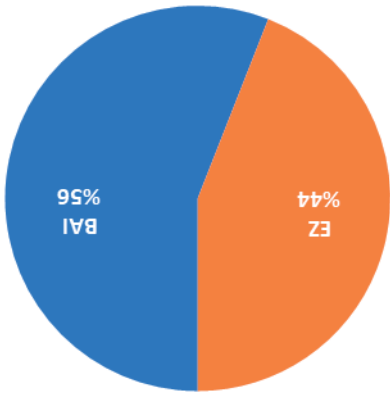
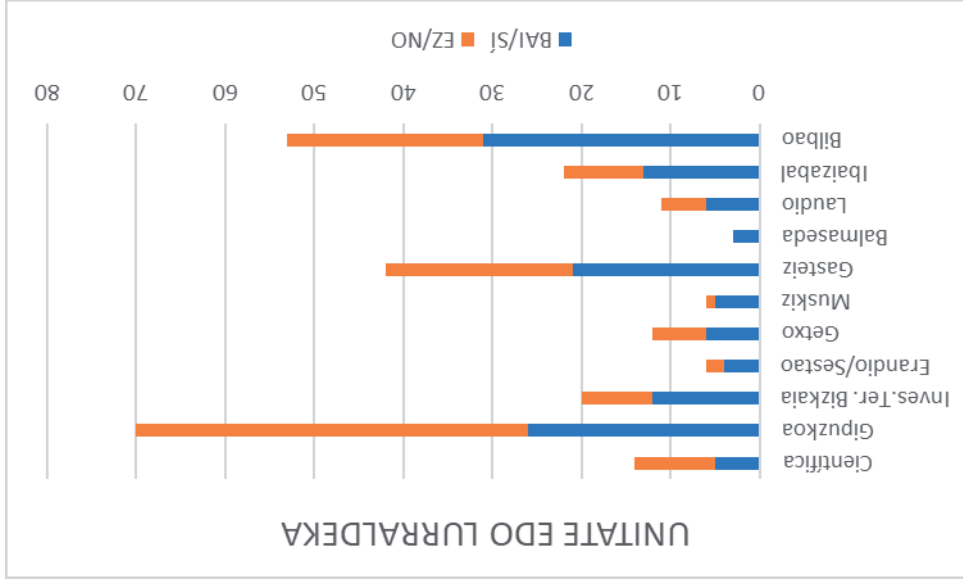


### GIZONA

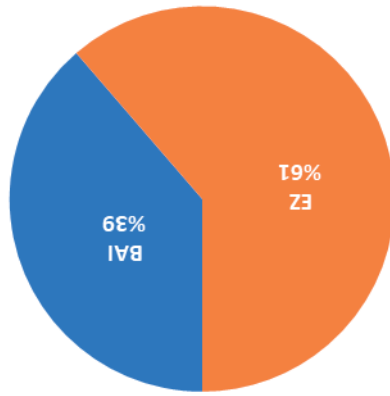


**GSLOren 157. artikularen arabera, lanaren eraginez sortutako gaiixotasuna gaiixotasun profesionala da. Gaiixotasun profesionalen koadroa BOEn argitaratzen da, zuzenean aitortuta dauden zenbait jardura eta substantzia identifikatuz. Hala ere, juridikoki beste jardura eta gaiixotasun kasuetan ere eska daitezke aitortza hori. Batez ere arrisku psikosozialek eragindakoak (estresa, antsietatea, etab.), laneko jatorria dutenean. Ezintasunagatiko pentsoa eta prestazio errekargua ere aplikatu ahal izango da prebentzio-jardun egokirik egon ez bada.**

**GSLOren 156. artikulua honela definitzen du lan-istripua: lanaren momentuan edo lanaren ondorioz langileak jasaten duen gorputz-kalte oro.**  
**Lan-jatorria aitortuta duen ezintasunagatik pent시오ak jatorri arrunta duenak baino prestazio handiagoa dauka. Gainera, segurtasun-, babes- eta prebentzio-neurri nahikorik ez daudenean, prestazioen errekargua eska daiteke.**  
**Era berean, LAZLren 12.8 artikulua arau-hauste larritzat jotzen du ez-betetze hori.**



GIZONA



EMAKUMEA

**10.** Lan-istripurik izan al duzu? Esate baterako, erorikoak, erredurak, ebakiak, harrapaketak, dermatosia, arnas-alergiak, «in-itinere» istripua, gaixotasunen kutsatzeak (hala nola, sarna, hepatitisa, tuberkulosia, COVIDa eta abar), intoxikazioak, ... etab.?

**BAI** %51 **EZ** %49

**Zein?** COVID kontusioak, ebakiak, ... etab. In-itinere. Hainbat gaizotasun infekzioso.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 18. artikulua ezartzen duenez, langile bakoitzari bere lanpostuko arriskuen ebaluazioaren kopia bat eman behar zaio, bertan aurreikusitako prebentzio- eta babes-neurri guztiekin batera.  
Era berean, LAZLren 12.8 eta 12.11 artikuluek arau-hauste larritzat jotzen dute ez-betetze hori.

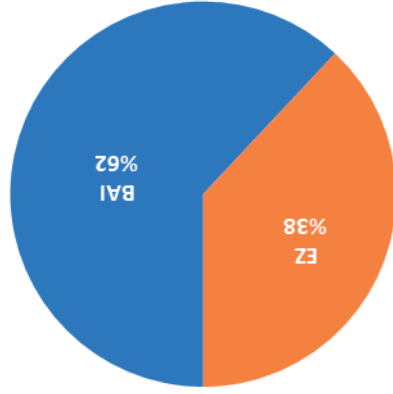
**9. Berariazko prestakuntzarik gabeko zereginak egin behar dituzur?**

**BAI %61 EZ %39**

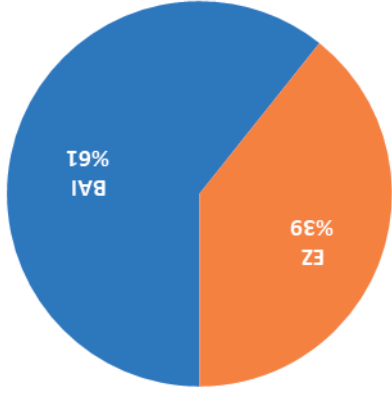
**Zein?**

Baliabide informatikoak erabiltzea. Avantius. VD/VG. Ikerketa Informatika-delituak.

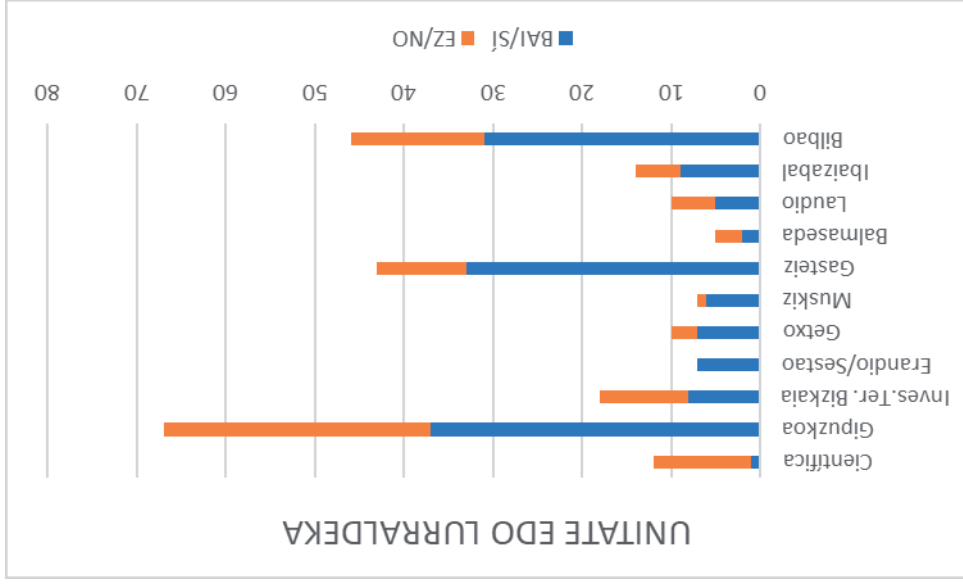
(\*) lagin gisa, erantzun ohikoena sartu dira.



**EMAKUMEA**



**GIZONA**



Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 19. artikulua prestakuntza teorikoa eta praktikoa emateko betebeharrak ezartzen du. Lanposturako eta identifikatutako arriskuetarako egokia izan behar du, lan segurtasun-baldintza nahikoetan egin ahal izateko.

6. Erantzuna baieztatu bada, ikastaroak zure lanaldiaren barruan eman ziren?

**BAI %100**

7. Zure lantokitik kanpo izan badira, jaso al duzu ikastaroetara joateagatik sortutako garraio-gas-tuaren zenbatekoa?

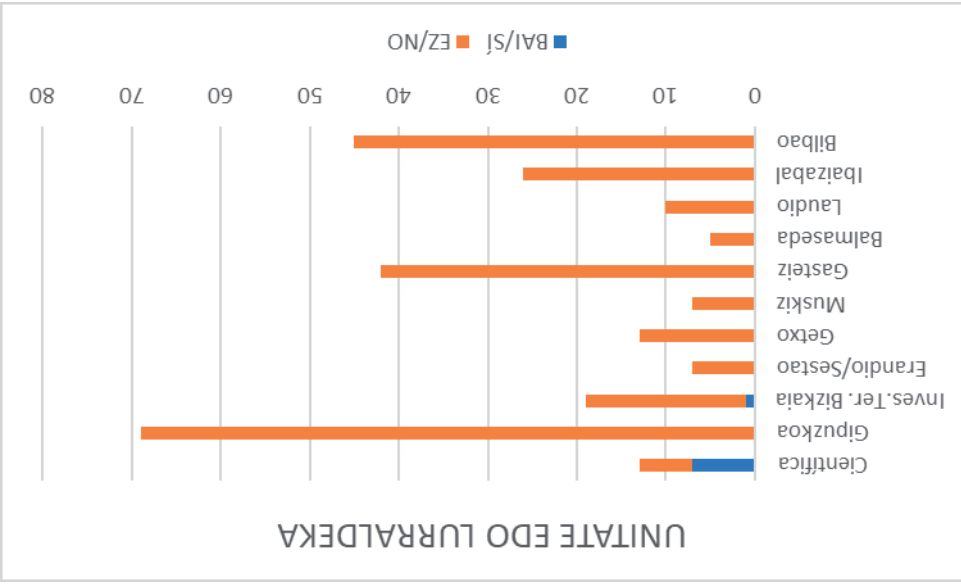
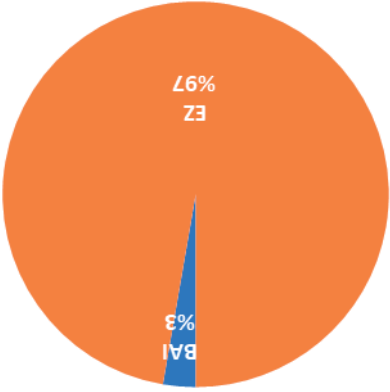
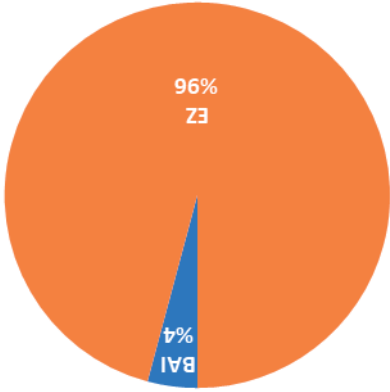
**BAI %100**

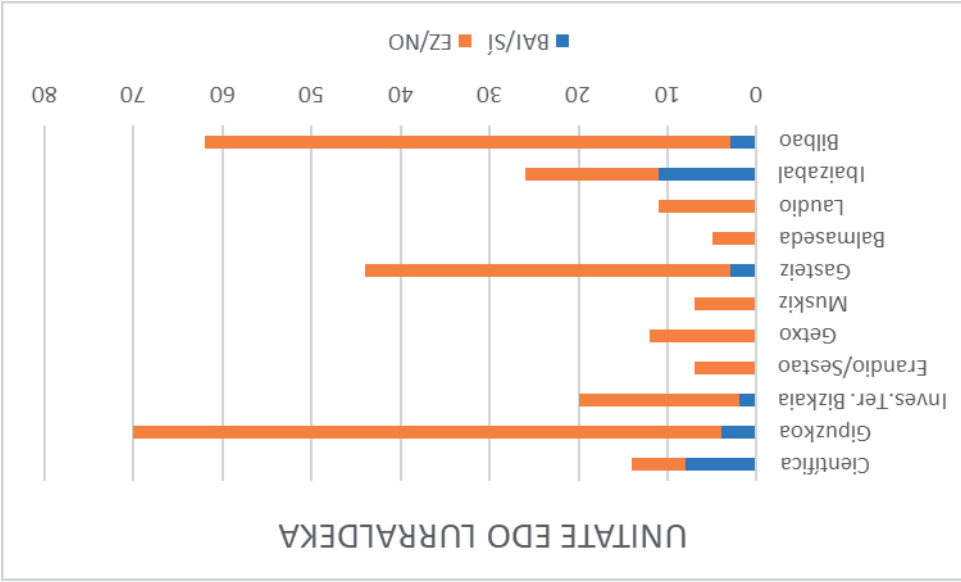
8. Zure lanpostuaren arriskuen ebaluazioaren kopia jaso duzu?

**BAI %3 EZ %97**

**EMAKUMEA**

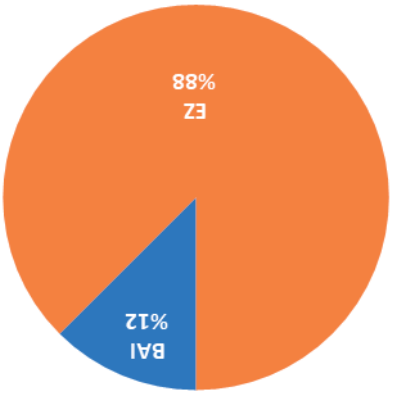
**GIZONA**



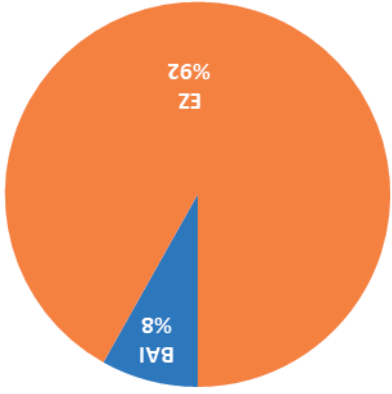


**Zein?** Erantzunetan ez dira zehazki adierazten arriskuak.

**BAI** %11 **EZ** %89



**GIZONA**

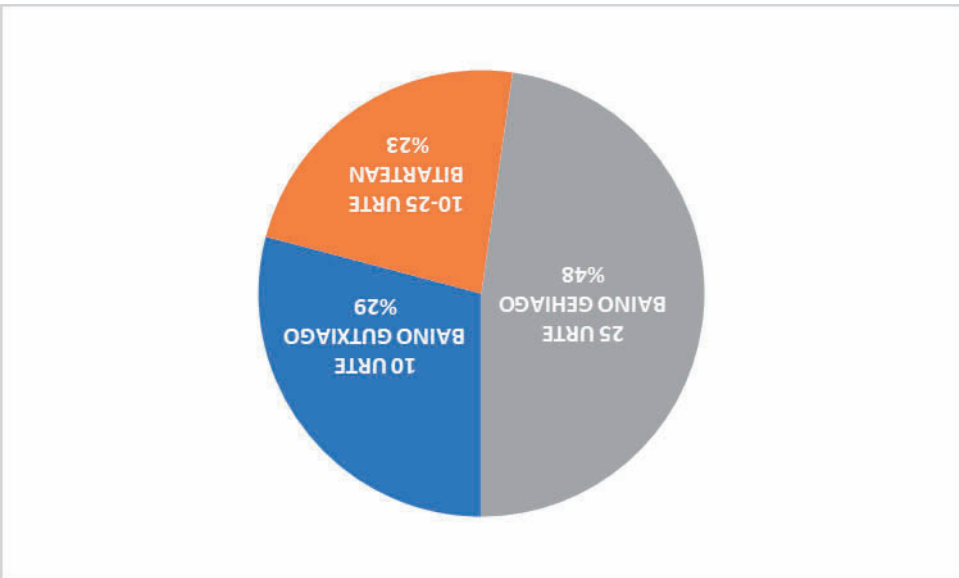


**EMAKUMEA**

**5.** Jaso al duzu prestakuntza espezifikorik zure lanpostuari dagokion laneko arrisken prebentzioan? (biologikoak, ergonomikoak, psikosozialak, ... etab.)

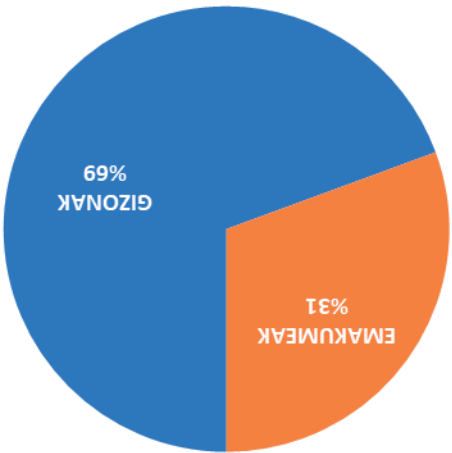
**2. EMAITZAK**

**Kidegoko antzinatearen arabera:**

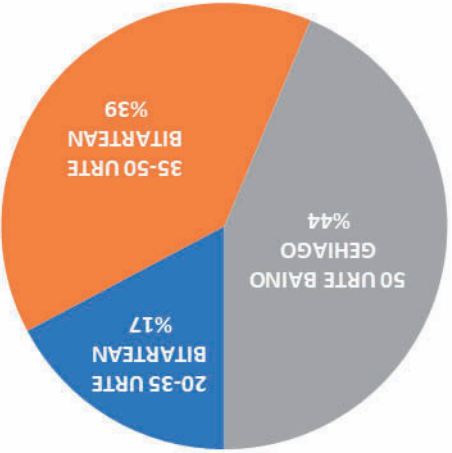


**Galdetegiak GUZTIRA:** 281  
**EMAKUMEAK:** 86  
**GIZONAK:** 195

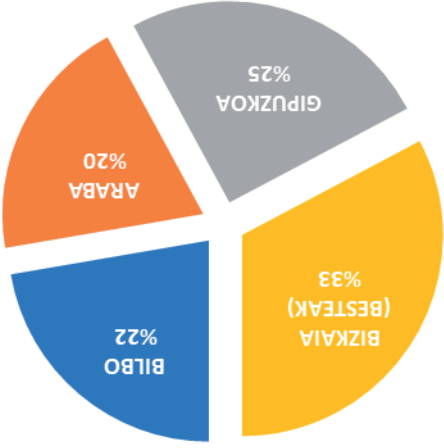
Generoaren arabera banaketa:



**Adin-tartearen arabera**  
**banaketa:**



**Lurraldeko banaketa:**





Egindako inkestaren emaitzak, bildu ditugun moduan, helarazten dizkizuegu. Galdetgia egiterako orduan izan ditugun mugak kontutan izanda ere, gure eremuan Lan Osasunari dagokionez dauden hainbat egoeren irudi erreala eskaintzen duela uste dugu.

Beraz, diagnostiko honetatik abiatuta, ELA-k neurri zehatzak proposatzen ditu egoera hori hobetzeko eta Lan Arriskuen Prebentzioari dagokion 31/1995 Legeak eskatzen dituen oinarriko eskubideak betetze aldera eta baita ere Ertzaintzako agenteen babesean, segurtasunean eta osasunean modu erreal eta eraginkorragoan aurrera egiteko asmoz.

Hauk dira azterlan honen ONDORIO orokor eta berehalako batzuk:

**1.** %97k erantzun du ez duela jaso bere lanpostuko Lan Arriskuen Ebaluazioaren kopiarik, eta horrek Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 18.1. artikulua urraketa suposatzen du.

**2.** %89k erantzun du ez duela lan-arriskuei buruzko prestakuntza espezifikorik jaso; agente biologiko eta kimikoekiko espositioa, arrisku ergonomikoak, psikosozialak, ... etab. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 19. artikulua urraketa suposatzen duelarik.

**3.** %63k gaitasun profesionalen bat izan du, eta %51k lan-istripuren bat. Horrek, Eusko Jaureritzako Segurtasun Sailak urtero argitaratzen dituen datu ofizialekin alderatuta, infradeklarazio kezkarri bat adierazten du. Izan ere, Prebentzio Zerbitzu Propioaren 2021. urteko memoria 0 gaitasun profesional eta baja bat suposatzen duen 8 lan-istripu besterik ez ditu aitortzen (beste 33 istripu gehigarriak baja hartu gabekoak izan zirelarik). Memoria horretan, gainera, guztira 8.131 baja aitortu dira urte horretan bertan aldi baterako ezintasunagatik!! Horrek adierazten du horien gehiengo osoa, % 99,5, lanetik kanpokoak bezala jo direla.

**4.** Laneko estresarekin, burn-outarekin, neke mentarekin eta arrisku psikosozialekin zuzenean lotutako besteak nahasmenarekin lotutako osasun-kalteen egoerak kezkarriak dira. Horrek zuzenean talika egiten du Prebentzio Zerbitzuak bere ebaluazioetan ematen dituen emaitzekin, eta argi eta garbi adierazten du behar bezala lantzen ari ez den errealitatea ezkutatzeko dutela.

**Eskerrik asko guztioi parte hartzeagatik!**

# IKERKETA ERTZAINZA 2023

GALDETEGIAREN EMAITZAK

OSASUNARI BURUZKO

LANEKO

