



A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BIZKAIA

D. AITOR GOROSPE PÉREZ, con DNI n.º 22.740.190-K y domicilio a efectos de notificación en la sede de la Confederación Sindical ELA en Bilbao (CP. 48009), Barrainkua kalea, 13 , con teléfono de contacto 685 713 193 y correo electrónico agorospe@ela.eus , ante este organismo DIGO:

Que mediante el presente escrito interpongo **DENUNCIA URGENTE** en **materia de SEGURIDAD Y SALUD LABORAL** contra la ERTZAINZA (CIF. A48265149) con oficinas centrales en *Larrauri Mendotxe Bidea*, 18. CP. 48950 de Erandio (Bizkaia).

Basándome para ello en los siguientes

HECHOS

Primero.- Que la presente solicitud está destinada a garantizar la protección efectiva de la salud y seguridad de la plantilla de la Ertzaintza derivada de los riesgos laborales específicos del puesto de trabajo.

Y, más concretamente, de los relativos al SERVICIO DE INVESTIGACIÓN, con centros de trabajo en:

- ARABA. Ctra. Nacional 104, Km. 356. CP. 01992. ARKAUTI.
- BIZKAIA. Larrauri-Mendotxe Bidea, 18. CP. 48950. ERANDIO.
- GIPUZKOA. Barrio de Arragua, s/n. CP. 20180. OIARTZUN.

Segundo.- Que quien suscribe ostenta actualmente el cargo de Delegado Sindical por la Confederación Sindical ELA en la Ertzaintza y que, como tal, toma parte en las reuniones que periódicamente celebra el Comité de Seguridad y Salud del mencionado organismo. A los efectos y en virtud, entre otros, del artículo 38.2 de la Ley 31/1995 de «Prevención de Riesgos Laborales» y del artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985 de «Libertad Sindical» sobre las garantías y derechos de los delegados sindicales en la materia.

Tercero.- Que, en relación a los riesgos laborales de este colectivo, el pasado 18 de Octubre tuvo lugar cierta reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la que quien suscribe realizó las siguientes peticiones a quienes ostentan la responsabilidad en materia de la prevención de riesgos laborales en la Ertzaintza, en concreto a la Jefatura de División del área de prevención y salud laboral. Peticiones que se concretan en:

1. La entrega individualizada y actualizada de una copia de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo a los y las trabajadoras del servicio de investigación.
2. La realización de la obligatoria formación, teórico-práctica, de todos y cada uno de los riesgos laborales identificados en el puesto para este personal.
3. La realización de una nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales garantizando, a través de la creación de un Grupo de Trabajo, la participación de manera real y efectiva de la RLT.
4. Priorizar y abordar de manera urgente las intervenciones sobre los factores de riesgo relacionados con el estrés y *burn-out*.
5. Que se exija a la Mutua, de oficio, el reconocimiento de la contingencia profesional y se haga cargo de los costes del tratamiento especializado requerido en todos aquellos casos de agentes con trastornos de ansiedad, estrés, ... etc. para evitar mayor desgaste de su salud.

Y que, pese a ello y al tiempo transcurrido, la mencionada Jefatura de División se ha negado a estas peticiones. Lo que a nuestro juicio estaría vulnerando, entre otros, los artículos 18 y 19 de la Ley 31/95 de PRL en materia de formación e información y el artículo 14 de esa misma ley en materia de protección frente a los riesgos laborales de la plantilla de la Ertzaintza.

A falta de un acta oficial de la mencionada reunión, se adjunta como ANEXO n.º 1 copia de la hoja informativa resumen publicada por la sección sindical de ELA con el contenido de la mencionada reunión.

Cuarto.- Que, por si eso fuera poco, quien suscribe ya dirigió previamente, en fecha 21 de Julio del 2023, estas mismas peticiones por escrito a la Jefatura de División de Prevención y Salud Laboral. Por cuanto, ni en ésta, ni en la anteriormente mencionada ocasión posterior han sido debidamente atendidas estas peticiones.

Se adjunta como ANEXO n.º 2 copia del escrito con entrada de registro en fecha 21 de Julio del 2023 dirigido a la atención de D. Alfonso Apellaniz, Jefe de División.

Quinto.- Que esta actuación por parte de la RLT viene motivada, por un lado, por el testimonio de los y las agentes del mencionado servicio de investigación que, a través de una encuesta anónima, refirieron a esta representación la falta de medidas preventivas en su puesto de trabajo.

Se adjunta como ANEXO n.º 3 copia de la hoja informativa con el resumen de conclusiones y medidas propuestas por la sección sindical de ELA.

Se adjunta como ANEXO n.º 4 copia del informe completo de resultados del cuestionario de salud laboral realizado por el sindicato ELA durante el primer trimestre del 2023 en el servicio de investigación.

Y, por otro lado, viene también motivada por el informe técnico realizado por OSALAN a petición de quien suscribe y en relación a los riesgos psicosociales y a su inadecuada gestión preventiva en la Ertzaintza (con referencia específica al servicio de investigación). Con especial atención a las siguientes cuestiones incluidas en el mencionado informe:

"3. PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y SEGUIMIENTO

[...] no existe planificación específica de medidas preventivas / correctivas para este colectivo de investigación de guardia uniformada.

[...]

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

[...]

2. Realizar un diagnóstico más preciso. Se recomienda realizar la evaluación de riesgos psicosociales por sección / colectivos y, de esta manera, poder llegar con nuestro análisis a todas las personas trabajadoras de las diferentes secciones. [...]

5. Si la evaluación de riesgos pone al descubierto situaciones nocivas para la salud, será necesario desarrollar medidas preventivas para su eliminación o reducción.

Deben ser acciones prácticas concretas, estar diseñadas a la medida del riesgo al que pretenden hacer frente y deben ser posibles en el contexto específico del lugar de trabajo en el que se propongan.

Deben tener unos objetivos operativos claramente definidos y referidos a los riesgos psicosociales identificados, unos grupos de destinatarios precisos, unas acciones concretas y específicas que tengan

una traducción práctica y unos plazos de ejecución, unos recursos o medios de acción suficientes para las actuaciones propuestas, con un equilibrio entre los objetivos y los medios, una asignación de tareas y funciones entre todas las personas de la organización con responsabilidades en materia preventiva, unos indicadores precisos que permitan valorar el impacto y, en su caso, reformular la intervención psicosocial.

6. Se informará a toda la plantilla de los resultados y propuestas de acción. Deberá informarse directamente a cada trabajador y trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos."

Pues bien, a día de hoy nada de esto ha sido llevado a efecto lo que a nuestro juicio supone exponer al personal de la Ertzaintza a un serio riesgo laboral de índole psicosocial e incumplir gravemente la propia Ley 31/95 de PRL.

Se adjunta como ANEXO n.º V copia del informe realizado por OSALAN en fecha 20 de abril del 2022.

Sexto.- Que, por último, fruto de esta situación de riesgo laboral psicosocial se han constatado, además, situaciones que suponen una infradeclaración y una verdadera ocultación de contingencias profesionales que, en la mayoría de los casos, se derivan de manera inadecuada y/o irregular al servicio público de salud OSAKIDETZA cuando deberían ser cubiertos por la Mutua correspondiente y ser analizados, para asegurar la adecuada prevención y la no repetición de esas situaciones que son realmente y a todos los efectos accidentes de trabajo, por el Servicio de Prevención.

Así, por ejemplo, existen numerosas situaciones de estrés, trastornos de ansiedad, *burn-out*, ... etc. en los que los y las agentes son derivados, por ejemplo, a la asociación privada AITA MENI para tratamiento psicológico y, sin embargo, no son asumidos como contingencia profesional; es decir, un daño a la salud con origen laboral

Que, así mismo, del análisis de la memoria de la actividad preventiva publicada por el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco para el año 2020, identificamos la prácticamente nula existencia de las contingencias profesionales pese al alto número de contingencias comunes. Como decimos, en la memoria publicada por el propio Departamento se incluyen los siguientes datos:

"AREA DE SALUD MENTAL"

	TOTAL	HOMBRES (%)	MUJERES (%)
N.º total de ertzainas atendidos	546	402 (73,6)	144 (26,49)

N.º total de ertzainas con IT	374	272 (72,7)	102 (27,3)
N.º total ertzainas con IT por contingencia laboral	7	7 (100)	-----

Se adjunta como ANEXO n.º VI copia de la Memoria de la Actividad Preventiva, de fecha Junio del 2021, publicada por el Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco.

Que, por lo tanto, podríamos estar ante una mala praxis por parte de la Mutua y/o del Servicio de Prevención a la hora de abordar la gestión de las bajas por IT del personal en la Ertzaintza, con el resultado añadido de incumplir tanto con el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 LGSS por el que se establece la definición de accidente de trabajo, así como con el artículo 16.3 de la Ley 31/95 de PRL en relación a la investigación y prevención de las causas y/o condiciones de trabajo que hayan originado un daño a la salud.

Por todo lo expuesto,

SOLICITO de esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que, teniendo por presentado este escrito y tras la verificación de los hechos relatados, en virtud de sus atribuciones, actúe de acuerdo a sus competencias y, como en derecho sea necesario, proceda a depurar las responsabilidades, si las hubiera, e inste en su caso a la Dirección de la ERTZAINZA al cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa citada, toda vez que los hechos anteriormente descritos pudieran constituir el incumplimiento grave de la mencionada Ley y un serio riesgo para la salud y seguridad del personal a su cargo.

Fdo. AITOR GOROSPE PÉREZ

DNI n.º 22.740.190-K




Bilbao, a 1 de febrero del 2024

ANEXO N°1

COMITÉ DE SALUD LABORAL

ELA reitera en la reunión las conclusiones del informe de su Gabinete de Salud Laboral, sobre la situación del Área de Investigación y el Departamento sigue haciendo caso omiso a las peticiones contenidas en el mismo. Por ello, en breves días presentará denuncia en la inspección de trabajo.

El día 18 de octubre se celebró en Erandio, la reunión del Comité de Salud Laboral. En la misma participaron, todos los sindicatos, la parte policial y los responsables del Servicio de Prevención.

En su turno de palabra el delegado de ELA-Ertzaintza, volvió a exponer las conclusiones del informe del Área de Investigación realizada por el **Gabinete de Salud Laboral del sindicato ELA**. En el mismo y como datos a destacar:

- El 51% de las personas encuestadas había sufrido en alguna ocasión un accidente de trabajo.
- El 63% había tenido algún tipo de enfermedad profesional.
- El 97% de estos ertzainas no ha recibido copia de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo.
- El 89% no ha recibido ninguna formación específica al respecto, lo que incumple los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.
- El 57% de los ertzainas considera que sus actuales dolencias y enfermedades están causadas a consecuencia del trabajo.

ELA además de trasladar la conclusiones del Informe, manifestó al Departamento que en Julio del 2023, presentó una denuncia por estos hechos al servicio de prevención, a la vez que le exigimos al Departamento, que instara a la Mutua, a que reconociera de oficio y desde el principio, la contingencia profesional y se hiciera cargo desde el principio también del tratamiento especializado de los y las agentes con trastorno de ansiedad, estrés, etc...

Para asegurar la eficacia de estas y otras medidas ELA solicitó, que la gestión de los riesgos laborales y la salud laboral sea abordada en el seno de la negociación colectiva, con la participación de toda la representación de la Ertzaintza.

Además de manifestar que el propio Osalan en un informe del 2022 acreditó que el Servicio de Prevención del Departamento de Seguridad, estaba ocultando una realidad, que no está siendo debidamente abordada.

El Delegado de ELA manifestó que estas peticiones y denuncias realizadas por el sindicato hasta la fecha, no han tenido ningún tipo de contestación por parte del del Departamento.

La Directora de Recursos Humanos lejos de responder a las peticiones del sindicato, manifestó en tono airado y enfadada, que le parecía increíble que pusiéramos en duda la labor del Servicio de Prevención del departamento de Seguridad y menospreció el resultado de la encuesta y a los y las ertzainas que de forma anónima hicieron la encuesta.

Lo único que le pareció bien de toda la exposición es que solicitáramos que se abordaran los temas referentes a la salud, en la negociación colectiva y dirigiéndose al delegado de ELA, nos recordó, que ni tan siquiera teníamos representación en la mesa. También en tono enfada dijo, que no entendía el ataque constante del Sindicato ELA contra este Gobierno.

Lejos de preocuparse por la situación de la Salud de los y las ertzainas, menospreció al Delegado de prevención del Sindicato ELA, al gabinete de Salud laboral del sindicato y a las y los ertzainas que han participado en la encuesta.

Visto el resultado de la reunión, en próximas fechas el sindicato interpondrá una denuncia en la Inspección de Trabajo.

Bilbao, 18 de octubre de 2023

ANEXO N°2



2023 JUL 21

SARRERA	IRTEERA
Zila 670E23343	Zidn.



AITOR GOROSPE PEREZ

DELEGADO ELA-ERTZAINZA

agorospe@ela.eus

Barraincúa Kalea, 13, 48009 Bilbo

ALFONSO APELLANIZ GONZÁLEZ

Jefe de División de Prevención y Salud Laboral.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Seguridad

Aitor Gorospe delegado de ELA Ertzaintza, por medio de la presente y tras haber realizado un estudio de la situación del personal que trabaja en el área de investigación, por medio del presente escrito, **SOLICITA:**

- 1º.- Que proporcione inmediatamente a cada ertzaina una copia individualizada y actualizada de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo.
- 2º.- Que el Servicio de Prevención, sea el propio o uno ajeno, realice la obligatoria formación, teórica y práctica, de todos y cada uno de los riesgos identificados en cada puesto de trabajo. Para ello ELA considera imprescindible:
 - Acordar con la RL(con su totalidad) los plazos y las prioridades plasmando este plan de formación en una planificación realizable, todo lo más, en los próximos 3 meses para reducir los riesgos a la menor brevedad posible.
 - Acordar los contenidos y la estructura de dicha formación para que sea suficiente y adecuada a los riesgos identificados. No es válida una única formación de 1 ó 2 horas al objeto de cubrir todos los temas.
 - Priorizar, en vista del testimonio ofrecido por el personal, la intervención sobre los riesgos psicosociales relacionados con los fenómenos de estrés y burn-out (síndrome de desgaste profesional o de estar quemado por el trabajo).
- 3º.- La realización de una nueva evaluación de riesgos psicosociales en la que se cree un Grupo de Trabajo que permita el acceso de la RL(a su totalidad) a la totalidad de la información, decisiones y resultados de la evaluación. Todo ello con el fin de cumplir las exigencias de OSALAN antes mencionadas y como primer paso para abordar un plan específico de prevención ante el estrés y el burn-out.
- 4º.- Que asegure que la Mutua, de oficio, reconozca desde el principio la contingencia profesional y se haga cargo del tratamiento especializado de los y las agentes con trastornos de ansiedad, estrés, ... etc. para evitar mayor desgaste a la salud de las personas afectadas. Y que, así mismo, al objeto de

evitar los recurrentes procesos judiciales que ello conlleva, asuma todos los costes asociados a tales tratamientos médicos y/o psicológicos especializados, siendo además los especialistas elegidos por el o la trabajadora afectada.

- 5º.- Una evaluación de riesgos ergonómica específica de aquellos riesgos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos, principalmente los relacionados con el peso del equipo reglamentario y las medidas para prevenir y controlar los riesgos de daño a la salud de los agentes en caderas y tren inferior.
- 6º.- La implantación de un acceso directo a toda la información relativa a la actividad preventiva en la Ertzaintza para garantizar, así, la participación efectiva de la RLT(de su totalidad), eliminando la necesidad de realizar peticiones escritas oficiales que limitan y ralentizan la actuación de vigilancia y control que establece la Ley de Prevención.
- 7º.- El compromiso por escrito para que en todas y cada una de las evaluaciones de riesgos que se lleven a cabo, y de manera previa a que se decidan e implanten, de manera unilateral como hasta ahora, todas las medidas preventivas que se deriven, éstas sean en todos los casos negociadas y acordadas con la RLT (con su totalidad).
- 8º.- Garantizar la participación efectiva de la RLT(a su totalidad) y el acceso a toda la información relativa a 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 y posibilitando su participación en el proceso de investigación y prevención de los mismos.
- 9º.- Que la negociación colectiva sea una herramienta activa y eficaz en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la Ertzaintza. De tal manera que se abra la mesa negociadora o, en su lugar, la comisión paritaria del convenio, y que a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral se incluyan artículos concretos que vengán a establecer, entre otras cuestiones:
 - la frecuencia, forma y alcance de las evaluaciones de riesgos.
 - las medidas de prevención mínimas para hacer frente a la siniestralidad y bajas por IT, cualquier que sea su naturaleza, profesional o común
 - y, en general, todas aquellas garantías que permitan a la RLT cumplir y hacer cumplir con la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Segurtasun Saileko Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuari.

ELA Ertzaintzako ordezkari Aitor Gorospek, idazki honen bidez, eta ikerketa-arloan lan egiten duten langileen egoera aztertu ondoren, zera **ESKATZEN DU**:

1.- Ertzain bakoitzari bere lanpostuko arriskuen ebaluazioaren kopia indibidualizatu eta eguneratua ematea berehala.

2.- Prebentzio Zerbitzuak, barnekoa ala externa izan, lanpostu bakoitzean identifikatutako arrisku guzti-guztiei buruzko derrigorrezko prestakuntza teorikoa eta praktikoa egitea. Horretarako, ELAk ezinbestekotzat jo du:

- Langileen legezko ordezkari guztiekin epeak eta lehentasunak adostea, prestakuntza-plan hori hurrengo 3 hilabeteetan egin daitekeen plangintza batean islatuz, arriskuak ahalik eta lasterren murrizteko.
- Prestakuntza horren edukiak eta egitura adostea, identifikatutako arriskuarentako nahikoa eta egokia izan dadin. Ez da baliozkoa 1 edo 2 orduko prestakuntza bakarra gai guztiak betetzeko.
- Langileek emandako lekukotza ikusita, estresa eta burn-out fenomenoekin lotutako arrisku psikosozialen gaineko esku-hartzeari lehentasuna ematea (higadura profesionalaren edo lanak erreta egotearen sindromea).

3.- Arrisku psikosozialen ebaluazio berri bat egitea. Ebaluazio horretarako lantalde bat sortuko da, Langileen ordezkari guztiak ebaluazioaren informazio, erabaki eta emaitza guztiak eskuratu ahal izateko. Hori guztia lehen aipatutako OSALANen eskakizunak betetzeko eta estresaren eta burn-out-aren aurkako prebentzio-plan espezifiko bati ekiteko lehen urrats gisa.

4.- Ziurtatu dezala mutuak, ofizioz, hasieratik aitortuko duela kontingentzia profesionala, eta antsietate-, stres- eta abar-nahasmenduak dituzten agenteen tratamendu espezializatuaz arduratuko dela, eragindako pertsonen osasuna gehiago ez higatzeko. Era berean, horrek berekin dakartzan prozesu judizialak saihesteko, bere gain har ditzala tratamendu mediko eta/edo psikologiko espezializatu horiei lotutako kostu guztiak, eta, gainera, eraginpeko langileak hautatuko ditu espezialistak.

5.- Muskulu eta eskeletoko nahasmenduekin lotutako arriskuen ebaluazio ergonomiko espezifikoa, batez ere arauzko ekipoaren pisuarekin eta aldaketako eta beheko treneko agenteen osasunari kalte egiteko arriskuak prebenitzeko eta kontrolatzeko neurriekin lotutakoak.

6.- Ertzaintzan prebentzio-jarduerari buruzko informazio guztia zuzenean eskuratzea, langileen legezko ordezkari guztiak benetan parte hartzen duela bermatzeko, Prebentzio Legeak ezartzen duen zaintza- eta kontrol-jarduna mugatu eta motelitzen duten idatzizko eskaera ofizialak egiteko beharra ezabatuz.

7.- Idatziz konpromisoa hartzea, egiten diren arrisku-ebaluazio guzti-guztietan, eta orain arte bezala, prebentzio-neurri guztiak alde bakarretik erabaki eta ezarri aurretik, langileen legezko ordezkari guztiakin negoziatu eta adostu kasu guztietan.

8.- Langileen legezko ordezkari guztiek benetan parte hartzen dutela eta lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei buruzko informazio guztia eskura dutela bermatzea, besteak beste. Langileen legezko ordezkariak jakinaraziko zaie horren berri izaten den unean

bertan, eta haien ikerketa- eta prebentzio-prozesuan parte hartzeko aukera emango zaie.

9.- Negoziazio kolektiboa tresna aktibo eta eraginkorra izatea Ertzaintzaren segurtasun- eta osasun-baldintzak hobetzeko. Horrela, negoziazio-mahaia edo, horren orde, hitzarmenaren batzorde paritarioa irekiko da, eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eskatuta, besteak beste, honako gai hauek ezarriko dituzten artikuluko zehatzak sartuko dira:

- arriskuen ebaluazioen maiztasuna, modua eta irismena.
- ezbehar-tasari eta aldi baterako ezintasunagatikoko bajei aurre egiteko gutxieneko prebentzio-neurriak, edozein dela ere haien izaera profesionala edo arrunta.
- eta, oro har, lan-arriskuen prebentzioaren arloan indarrean dagoen legeria betetzea eta betearaztea ahalbidetzen dioten berme guztiak.

Atentamente/Adeitasunez,

Aitor Gorospe



Erandion, 2023 ko uztailaren 21ean.

ANEXO N°3

La situación de daños a la salud asociadas a cuadros de estrés, burn-out, fatiga mental y trastornos relacionados con los riesgos psicosociales en el área de investigación de la Ertzaintza, es preocupante.

Conclusiones de la encuesta y medidas exigidas por ELA al Departamento

Este es un resumen del informe realizado por el Gabinete de Salud laboral de ELA tras un estudio pormenorizado del cuestionario en el que han participado 281 ertzainas (un 30 % mujeres) del Área de investigación en el primer trimestre del 2023.

Como ya sabéis el informe completo lo podéis conocerlo en la **pagina web de ELA**

1.-Resumen de algunas de las conclusiones más importantes del cuestionario:

- El 97 % de las y los encuestados manifiesta no haber recibido una copia de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo y el 89 % responde no haber recibido formación específica sobre riesgos laborales; exposición a agentes biológicos y químicos, riesgos ergonómicos, psico-sociales ... etc. Incumpliendo así los Arts.18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La memoria de la actividad preventiva del año 2021 del propio Departamento declara que, de un total de 8.131 bajas de ese ejercicio, ninguna fue provocada por enfermedades profesionales y solo 8 de ellas lo fueron por causa de accidentes laborales (existieron otros 33 accidente de trabajo sin baja). Frente a estos datos que ofrecen una aparente causalidad ajena al trabajo, el 63 % de los y las encuestadas manifiestan que a lo largo de su carrera profesional ha tenido una o varias enfermedades profesionales en alguna ocasión y un 51 % accidentes de trabajo. Estos resultados contrastan notablemente con los oficiales y merecen mayor análisis para evitar una infradeclaración de las contingencias profesionales que actualmente pudieran estar siendo mal gestionadas y propiciando su ocultamiento. Tal es así que el 57% de las personas responden que consideran sus actuales dolencias y enfermedades causadas por el trabajo.
- Las situaciones de daños a la salud asociadas a cuadros de estrés, burn-out, fatiga mental y trastornos relacionados 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, busca ocultar una realidad que no está siendo debidamente abordada tal y como la propia OSALAN acreditó en su informe de 20 de Abril de 2022 tras denuncia interpuesta por ELA

- El 22% de las personas encuestadas manifiesta haber tenido un conflicto interpersonal o haber sufrido algún tipo de acoso laboral de algún compañero o mando. Un % que no podemos considerar despreciable y que exige tomar medidas concretas. Entre tales medidas, por ejemplo, habitualmente se considera la implantación de un protocolo como la herramienta más eficaz, aunque no la única, para prevenir y actuar frente a tales situaciones, además de servir como elemento disuasorio de este tipo de comportamientos. Pues bien, es muy esclarecedor que tan sólo el 8 % de los y las encuestadas responda conocer el protocolo de "regulación de medidas de prevención y del procedimiento de actuación en los casos de acoso moral, sexual y sexista o por razón de sexo en el trabajo de la Ertzaintza" publicado en el BOPV de 2018 por Orden de la Consejera lo que acredita una evidente falta de actuación eficaz por parte del Servicio de Prevención en esta materia.

2.-Medidas exigidas por el Área de salud laboral y el Delegado de sindical de ELA al Departamento de Seguridad:

1. Exigir al Departamento que proporcione inmediatamente a cada ertzaina una copia individualizada y actualizada de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo.
2. Exigir al Departamento que el Servicio de Prevención, sea el propio o uno ajeno, realice la obligatoria formación, teórica y práctica, de todos y cada uno de los riesgos identificados en cada puesto de trabajo. Para ello ELA considera imprescindible:
 - Acordar con la totalidad de la RLT los plazos y las prioridades plasmando este plan de formación en una planificación realizable, todo lo más, en los próximos 3 meses para reducir los riesgos a la menor brevedad posible.
 - Acordar los contenidos y la estructura de dicha formación para que sea suficiente y adecuada a los riesgos identificados. No es válida una única formación de 1 ó 2 horas al objeto de cubrir todos los temas.
 - Priorizar, en vista del testimonio ofrecido por el personal, la intervención sobre los riesgos psicosociales relacionados con los fenómenos de estrés y burn-out (síndrome de desgaste profesional o de estar quemado por el trabajo).
- 3.-Exigir al Departamento la realización de una nueva evaluación de riesgos psicosociales en la que se cree un Grupo de Trabajo que permita el acceso a la totalidad de la RLT a la totalidad de la información, decisiones y resultados de la evaluación. Todo ello con el fin de cumplir las exigencias de OSALAN antes mencionadas y como primer paso para abordar un plan específico de prevención ante el estrés y el burn-out.
- 4.-Exigir al Departamento que asegure que la Mutua, de oficio, reconozca desde el principio la contingencia profesional y se haga cargo del tratamiento especializado de los y las agentes con trastornos de ansiedad, estrés, ... etc. para evitar mayor desgaste a la salud de las personas afectadas. Y que, así mismo, al objeto de evitar los

recurrentes procesos judiciales que ello conlleva, asuma todos los costes asociados a tales tratamientos médicos y/o psicológicos especializados, siendo además los especialistas escogidos por el o la trabajadora afectada.

5.-Exigir al Departamento una evaluación de riesgos ergonómica específica de aquellos riesgos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos, principalmente los relacionados con el peso del equipo reglamentario y las medidas para prevenir y controlar los riesgos de daño a la salud de los agentes en caderas y tren inferior.

6.-Exigir al Departamento la implantación de un acceso directo a toda la información relativa a la actividad preventiva en la Ertzaintza para garantizar, así, la participación efectiva de la RLT, eliminando la necesidad de realizar peticiones escritas oficiales que limitan y ralentizan la actuación de vigilancia y control que establece la Ley de Prevención.


7.-Exigir al Departamento el compromiso por escrito para que en todas y cada una de las evaluaciones de riesgos que se lleven a cabo, y de manera previa a que se decidan e implanten, de manera unilateral como hasta ahora, todas las medidas preventivas que se deriven, éstas sean en todos los casos negociadas y acordadas con la RLT.

8.-Exigir al Departamento, de igual manera, garantizar la participación efectiva de la RLT y el acceso a toda la información relativa a 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 y posibilitando su participación en el proceso de investigación y prevención de los mismos.

9.-Exigir al Departamento que la negociación colectiva sea una herramienta activa y eficaz en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la Ertzaintza. De tal manera que se abra la mesa negociadora o, en su lugar, la comisión paritaria del convenio, y que a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral se incluyan artículos concretos que vengán a establecer, entre otras cuestiones:

- la frecuencia, forma y alcance de las evaluaciones de riesgos.
- las medidas de prevención mínimas para hacer frente a la siniestralidad y bajas por IT, cualquier que sea su naturaleza, profesional o común
- y, en general, todas aquellas garantías que permitan a la RLT cumplir y hacer cumplir con la legalidad vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

ANEXO N°4



RESULTADOS
DEL CUESTIONARIO
DE SALUD LABORAL

INVESTIGACIÓN ERTZAINZA 2023

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



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!

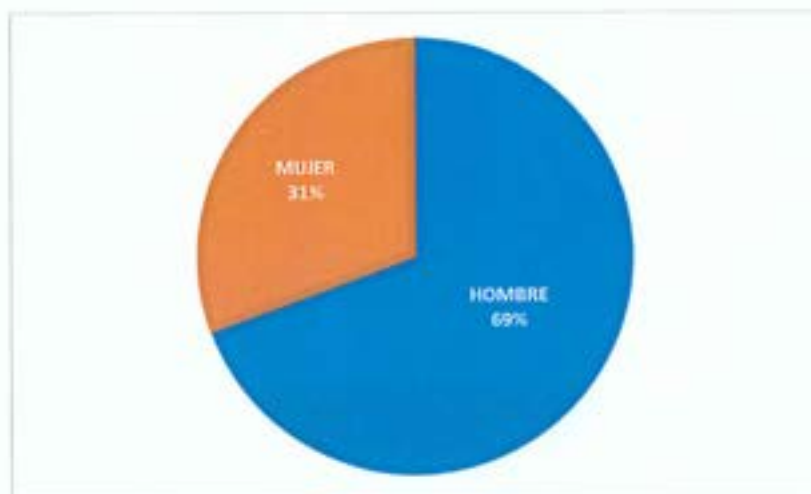
1. DATOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

TOTAL de cuestionarios: 281

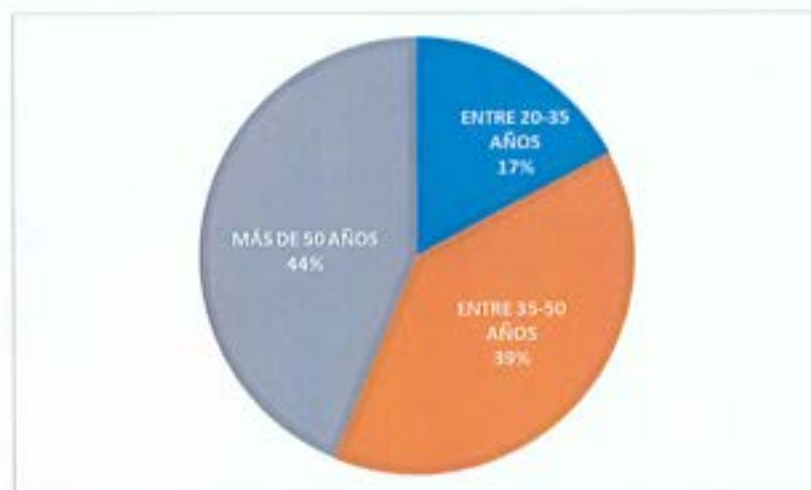
Distribución por género:

MUJERES: 86

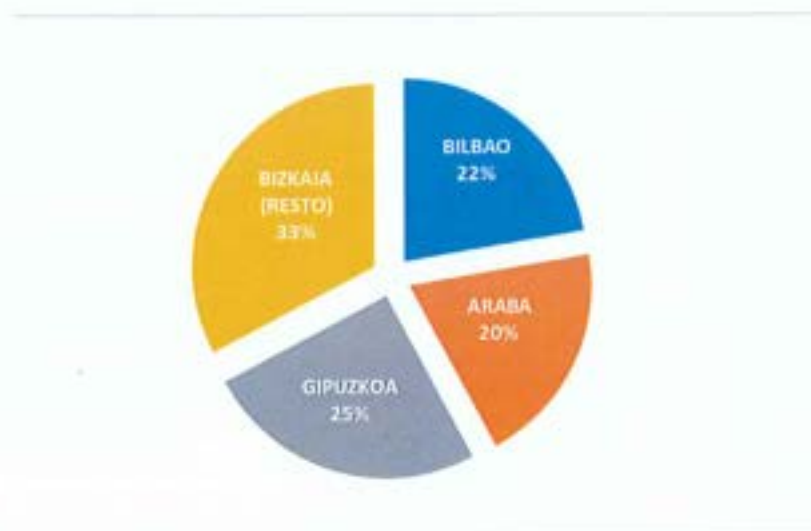
HOMBRES: 195



Distribución por franja de edad:



Distribución por Territorios:



Distribución por antigüedad en el cuerpo:



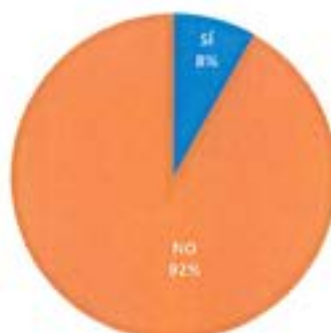
2. RESULTADOS

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

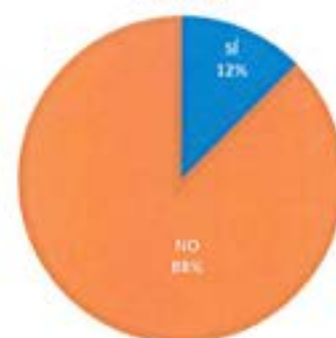
SI 11% NO 89%

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

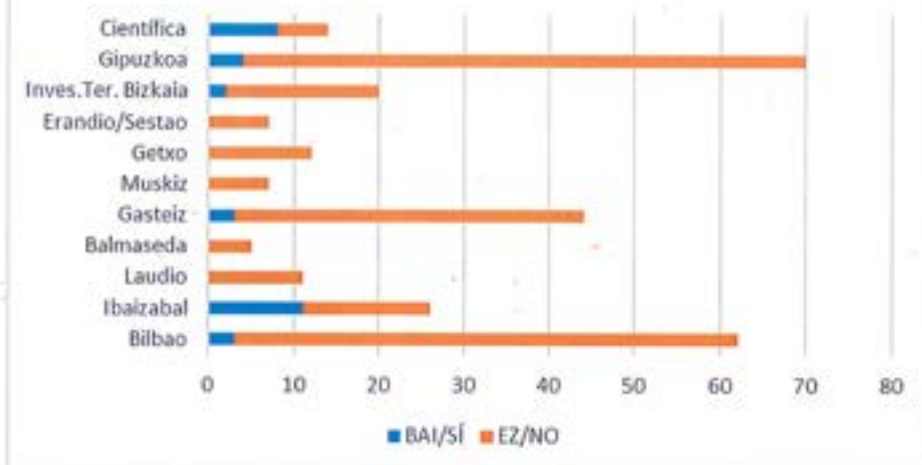
MUJER



HOMBRE



POR UNIDAD O TERRITORIO



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?

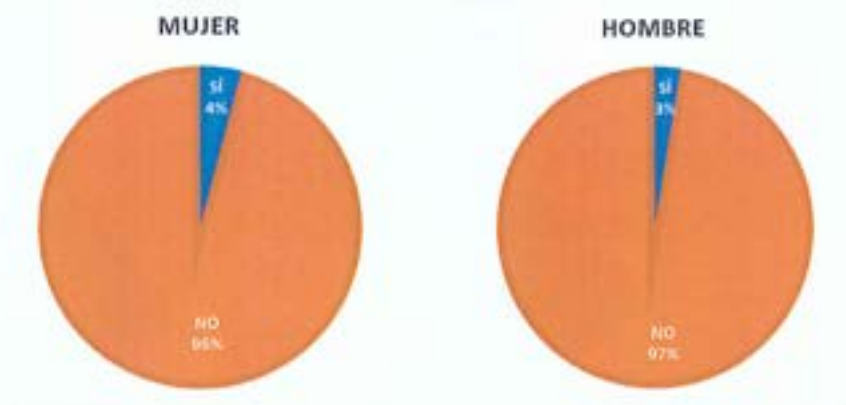
SI 100%

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.

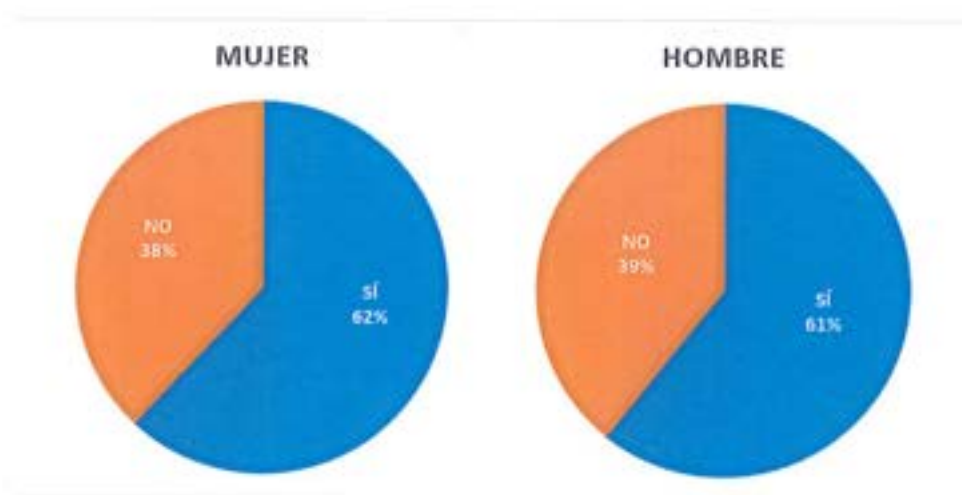
9. ¿Tienes que realizar tareas para las cuales no tienes preparación específica?

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.

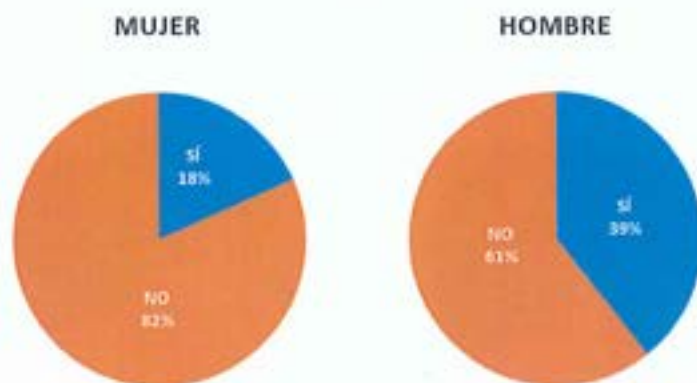
(*) Se incluyen a modo de muestra las respuestas más frecuentes.



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?

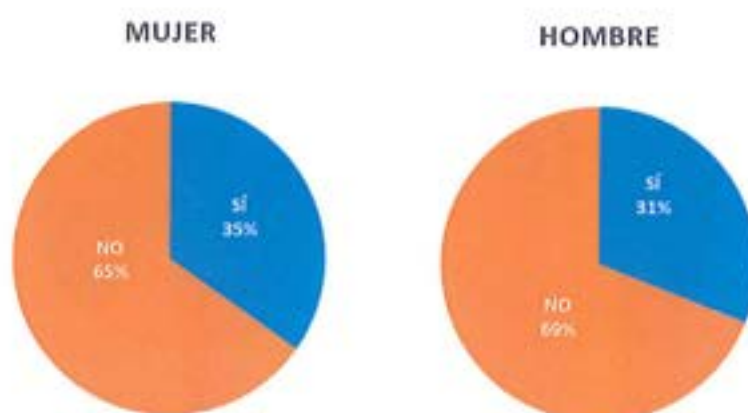
SI 34% NO 66%



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)?

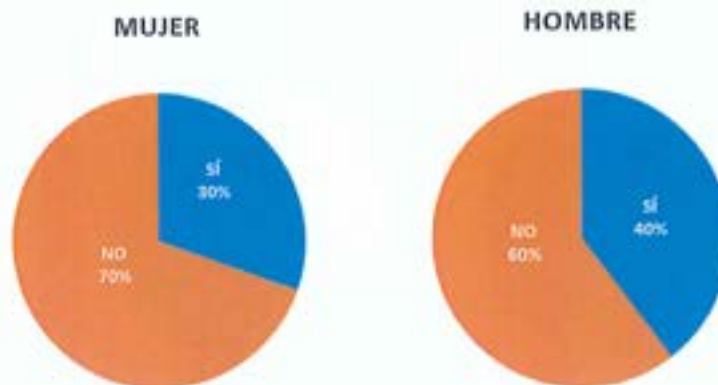
SI 32% NO 68%



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?

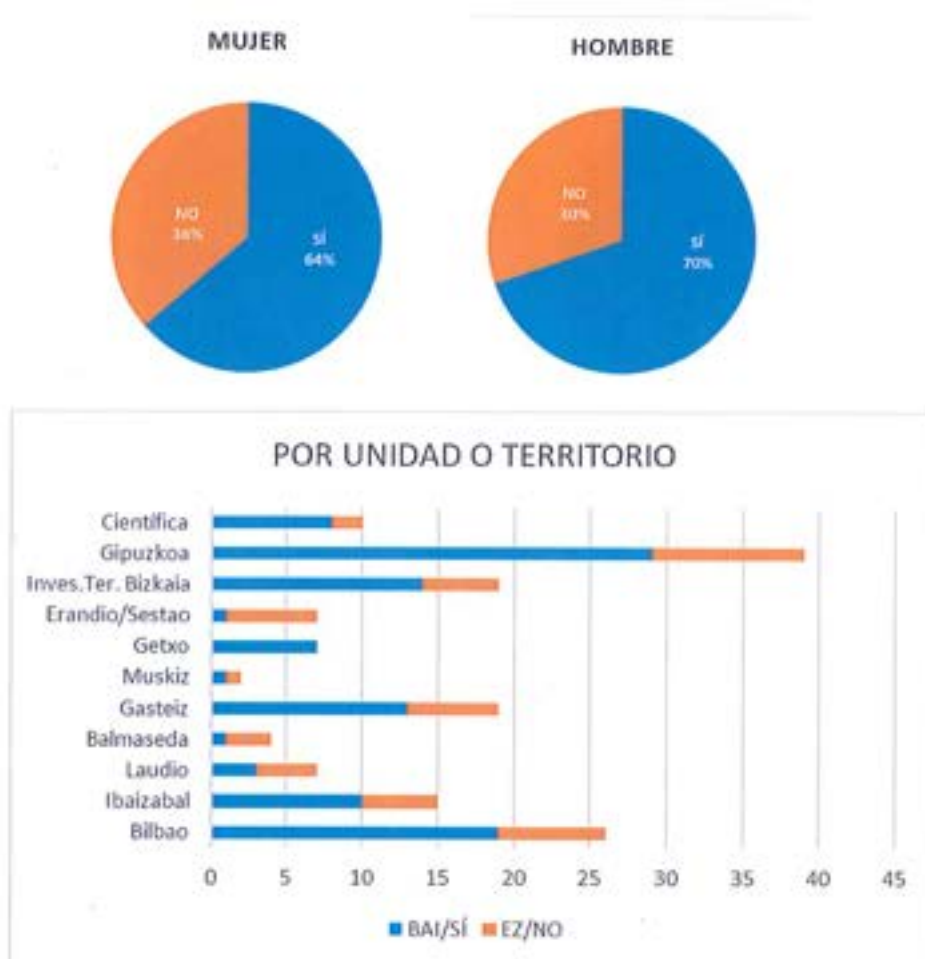
SI 38% NO 62%



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.

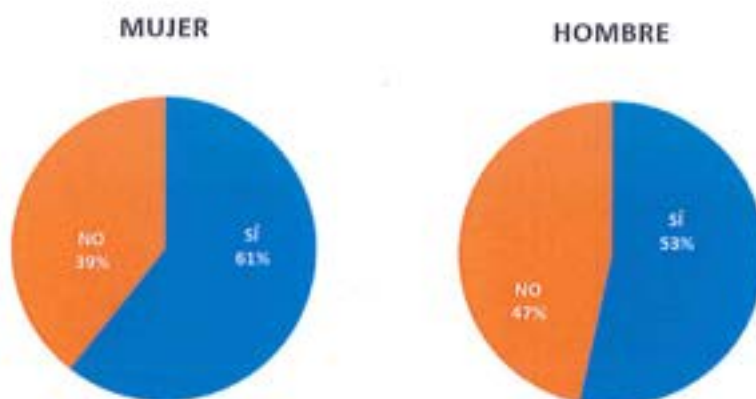
15. De las veces que fuiste a la Mutua, ¿el trato recibido por parte de los y las profesionales (médicos, ATS) fue correcto?

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%

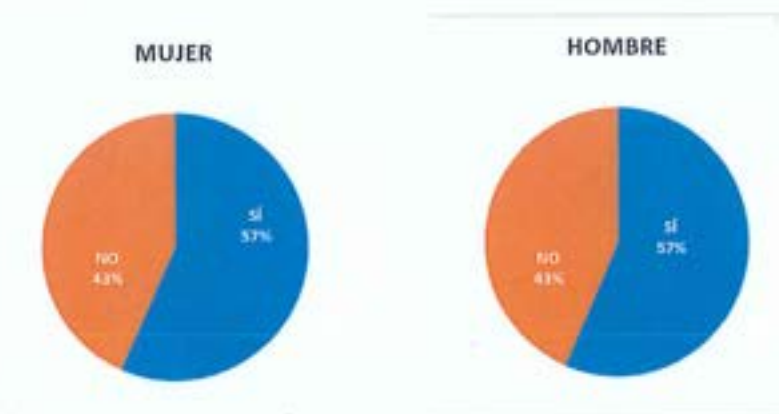




El reconocimiento como contingencia profesional de las bajas supone la obligación de que la Mutua cubra todos los gastos médicos originados, incluidos tratamientos de fisioterapia, rehabilitación, psicología, ... etc.

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

SI 57% NO 43%

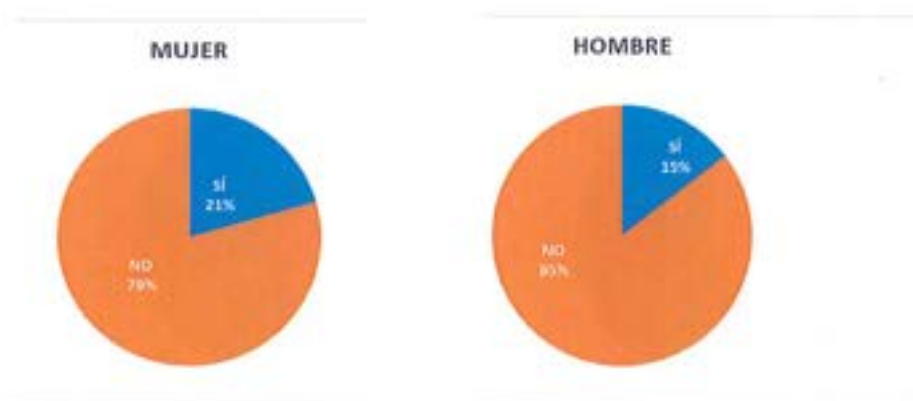




Los datos oficiales publicados en la Memoria del Servicio de Prevención del año 2021 (último al que hemos tenido acceso) refieren un total de 8.131 bajas, de las cuales 8 se consideraron accidente laboral. Supone el 0,5% de las mismas.

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

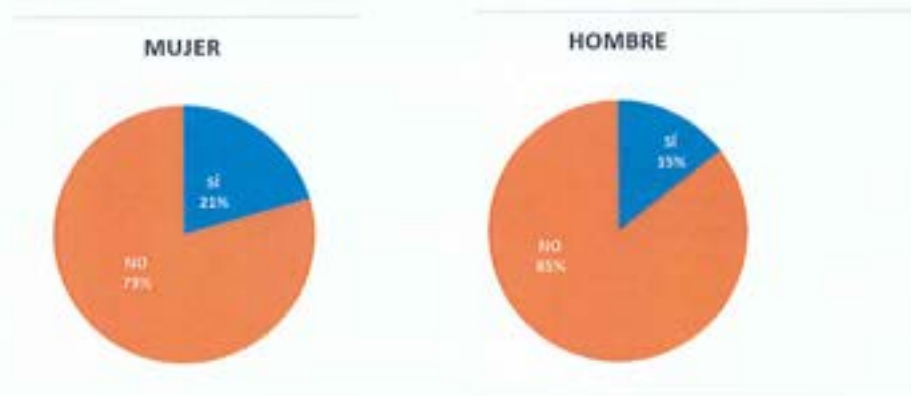
SI 16% **NO** 84%





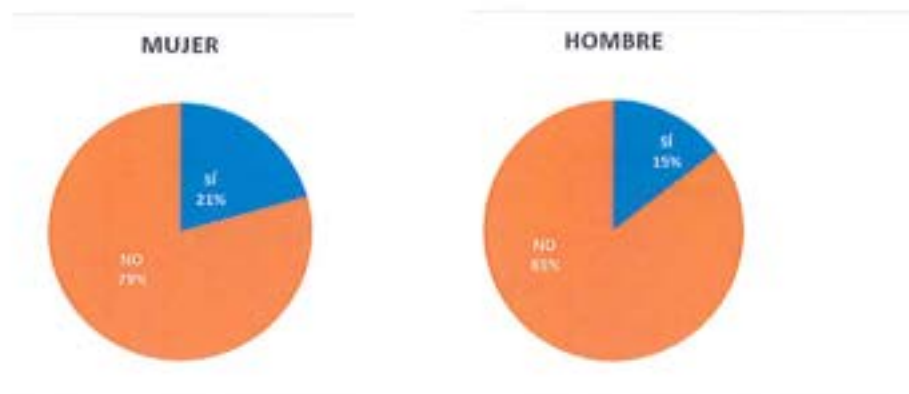
19. ¿Has tenido algún conflicto interpersonal o sufrido algún tipo de acoso laboral o de otra índole por parte de algún compañero o mando?

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).

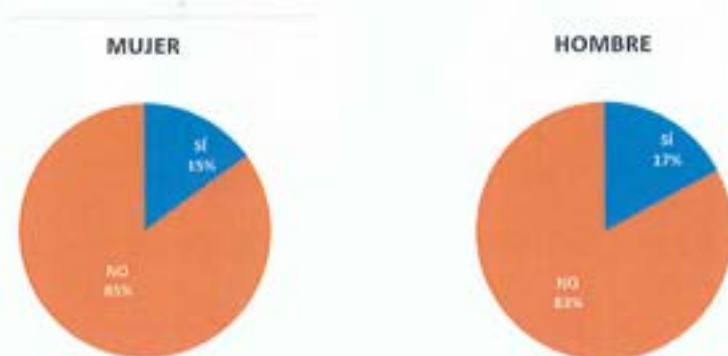
21. ¿Has recurrido alguna vez a los delegados de prevención por algún tema de salud laboral?

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 BIDEAGUN, 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 vengan 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.



LANEKO
OSASUNARI BURUZKO
GALDETEGIAREN EMAITZAK

IKERKETA ERTZAINZA 2023

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



Egindako inkestaren emaitzak, bildu ditugun moduan, helarazten dizkizuegu. Galdetegia 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, ELAk neurri zehatzak proposatzen ditu egoera hori hobetzeko eta Lan Arriskuen Prebentzioari dagokion 31/1995 Legeak eskatzen dituen oinarritzko eskubideak betetze aldera eta baita ere Ertzaintzako agenteen babesean, segurtasunean eta osasunean modu erreal eta eraginkorragoan aurrera egiteko asmoz.

Hauek 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 esposizioa, arrisku ergonomikoak, psikosozialak, ... etab. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 19. artikulua urraketa suposatzen duelarik.
- 3.** %63k gaixotasun profesionalen bat izan dute, eta %51k lan-istripuren bat. Horrek, Eusko Jaurlaritzako Segurtasun Sailak urtero argitaratzen dituen datu ofizialekin alderatuta, infradeklarazio kezkarri bat adierazten du. Izan ere, Prebentzio Zerbitzu Propioaren 2021. urteko memoriak 0 gaixotasun profesional eta baja bat suposatu duten 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 mentalekin eta arrisku psikosozialekin zuzenean lotutako bestelako nahasmenduekin lotutako osasun-kalteen egoerak kezkarriak dira. Horrek zuzenean talka egiten du Prebentzio Zerbitzuak bere ebaluazioetan ematen dituen emaitzekin, eta argi eta garbi adierazten dute behar bezala lantzen ari ez den errealitatea ezkututzen dutela.

Eskerrik asko guztioi parte hartzeagatik!

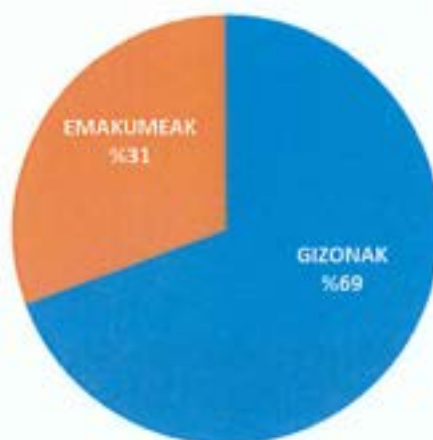
1. LAGINAREN PARTE-HARTZEARI ETA BANAKETARI BURUZKO DATUAK

Galdetegiak GUZTIRA: 281

Generoaren araberako banaketa:

EMAKUMEAK: 86

GIZONAK: 195



Adin-tartearen araberako banaketa:



Lurraldekako banaketa:



Kidegoko antzintasunaren araberako banaketa:



2. EMAITZAK

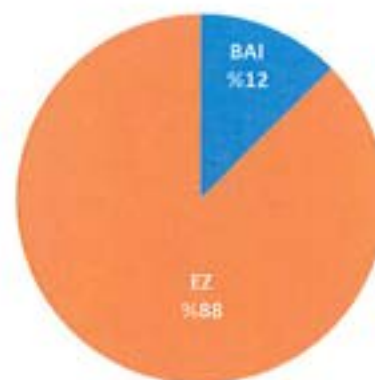
5. Jaso al duzu prestakuntza espezifikorik zure lanpostuari dagozkion laneko arriskuen prebentzioan? (biologikoak, ergonomikoak, psikosozialak, ... etab.)

BAI %11 EZ %89

Zein? Erantzunetan ez dira zehaz adierazten arriskuak.

EMAKUMEA

GIZONA



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

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

BAI %100

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

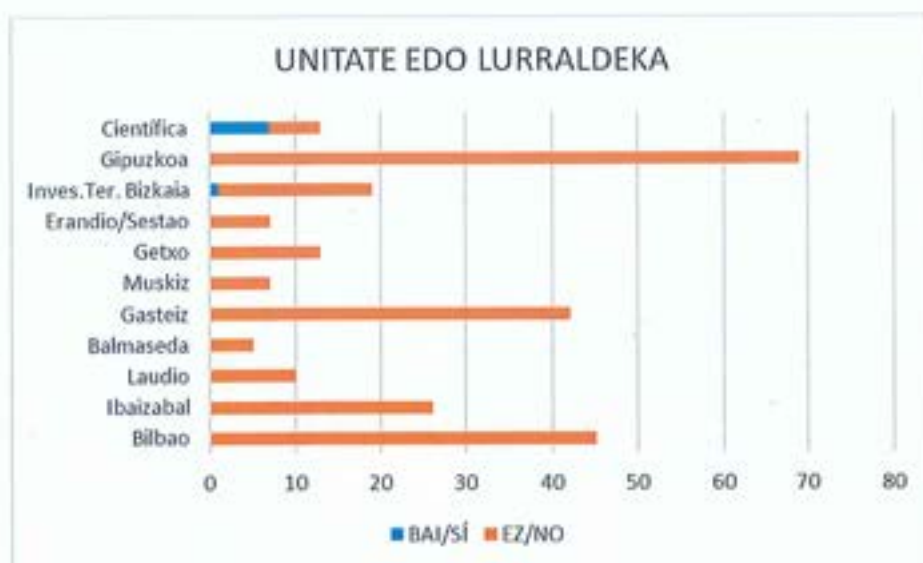
BAI %100

8. Zure lanpostuaren arriskuen ebaluazioaren kopia jaso duzu?

BAI %3 EZ %97

EMAKUMEA

GIZONA



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. Berriazko prestakuntzarik gabeko zereginak egin behar dituzu?

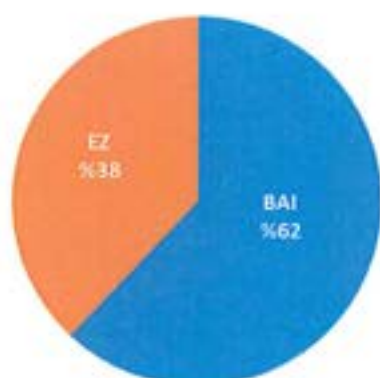
BAI %61 EZ %39

Zein?

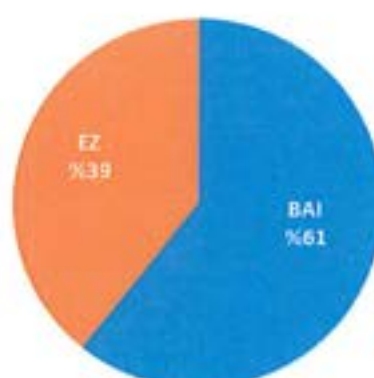
Baliabide informatikoak erabiltzea. Avantius. VD/VG. Ikerketa Informatika-delituak.

(*) lagin gisa, erantzun ohikoenak sartu dira.

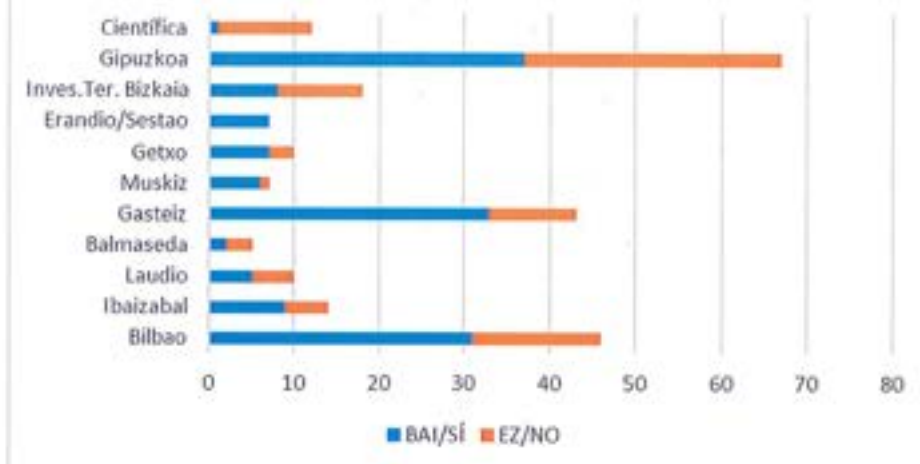
EMAKUMEA



GIZONA



UNITATE EDO LURRALDEKA



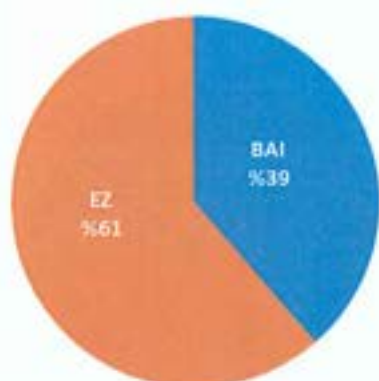
10. Lan-istripurik izan al duzu? Esate baterako, erorikoak, erredurak, ebakiak, harrapaketak, dermatosia, arnas-alergiak, «in-itinere» istripua, gaixotasunen kutsatzeak (hala nola, sarna, hepatitis, tuberkulosia, COVIDa eta abar), intoxikazioak, ... etab.?

BAI %51 **EZ** %49

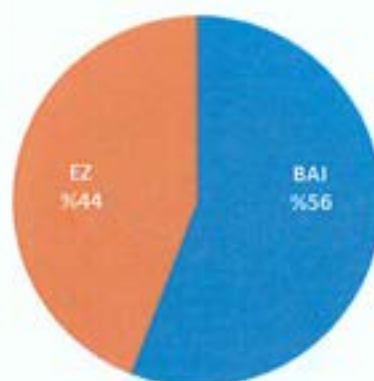
Zein?

COVID Kontusioak, ebakiak, ... etab. In-itinere. Hainbat gaixotasun infekzioso.

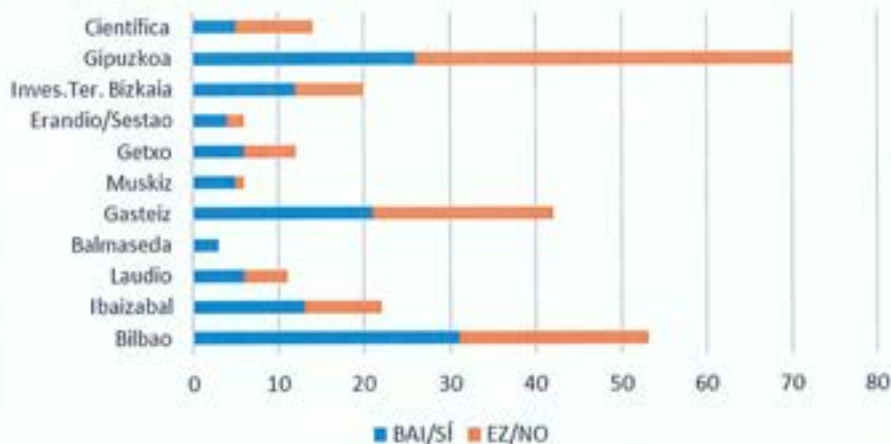
EMAKUMEA



GIZONA



UNITATE EDO LURRALDEKA



GSLOren 156. artikulua honela definitzen du lan-istripua: lanaren momentuan edo lanaren ondorioz langileak jasaten duen gorputz-kalte oro.

Lan-jatorria aitortuta duen ezintasunagatiko pentsioak jatorri arrunta duenak baino prestazio handiagoa dauka. Gainera, segurtasun-, babes- eta prebentzio-neurri nahikorik ez daudenetan, prestazioen errekargua eska daiteke.

Era berean, LAZLren 12.8 artikulua arau-hauste larritzat jotzen du ez-betetze hori.

11. Laneko gaixotasun edo lanak sorturiko gaitzen bat izan duzu, hala nola estresa, burn-out (errearen sindromea), mobbinga, neke mentala, karpiar tunelaren sindromea, lunbalgiak, tendinitisa, herniak, gerriaren edo belaunaren higadura (protesien beharrarekin), erretina askatzea, ... etab.?

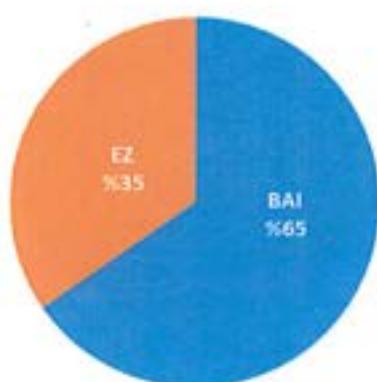
BAI %63 EZ %37

Zein?

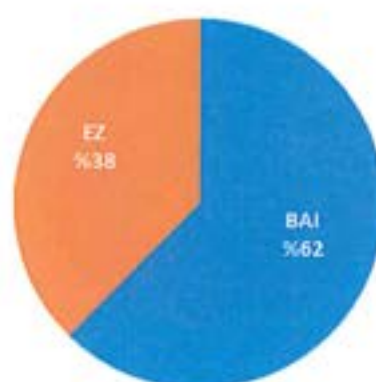
Laneko estresa, burn-out, neke mentala eta antsietatea, lesio muskuloeskeletikoak.

(*) lagin gisa, erantzun ohikoenak sartu dira.

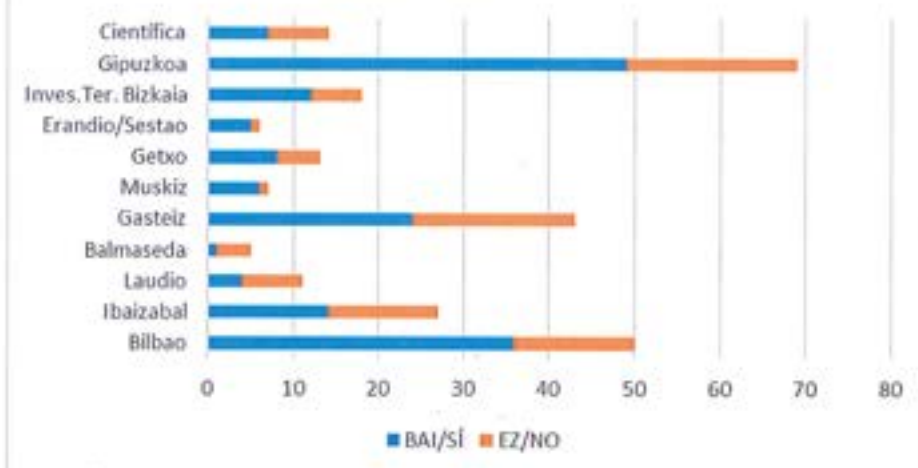
EMAKUMEA



GIZONA



UNITATE EDO LURRALDEKA

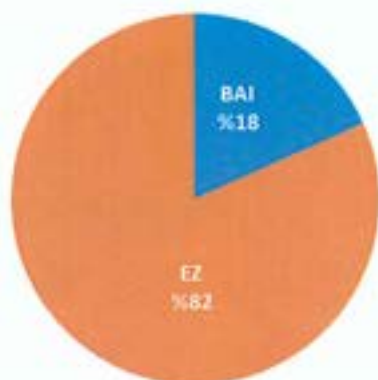


GSLoren 157. artikulua araber, lanaren eraginez sortutako gaixotasuna gaixotasun profesionala da. Gaixotasun profesionalen koadroa BOEn argitaratzen da, zuzenean aitortuta dauden zenbait jardura eta substantzia identifikatuz. Hala ere, juridikoki beste jardura eta gaixotasun kasuetan ere eska daitezke aitortza hori. Batez ere arrisku psikosozialek eragindakoak (estresa, antsietatea, etab.), laneko jatorria dutenean. Ezintasunagatiko pentsioa eta prestazio errekarua ere aplikatu ahal izango da prebentzio-jardun egokirik egon ez bada.

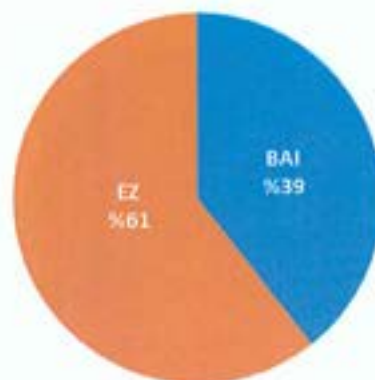
12. Lehen aipatutako arrazoiengatik, Mutuara joan zinen?

BAI %34 **EZ %66**

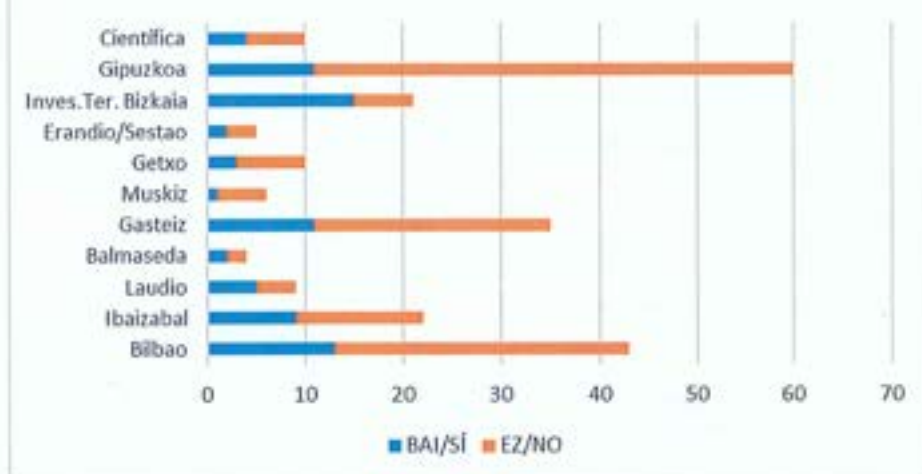
EMAKUMEA



GIZONA



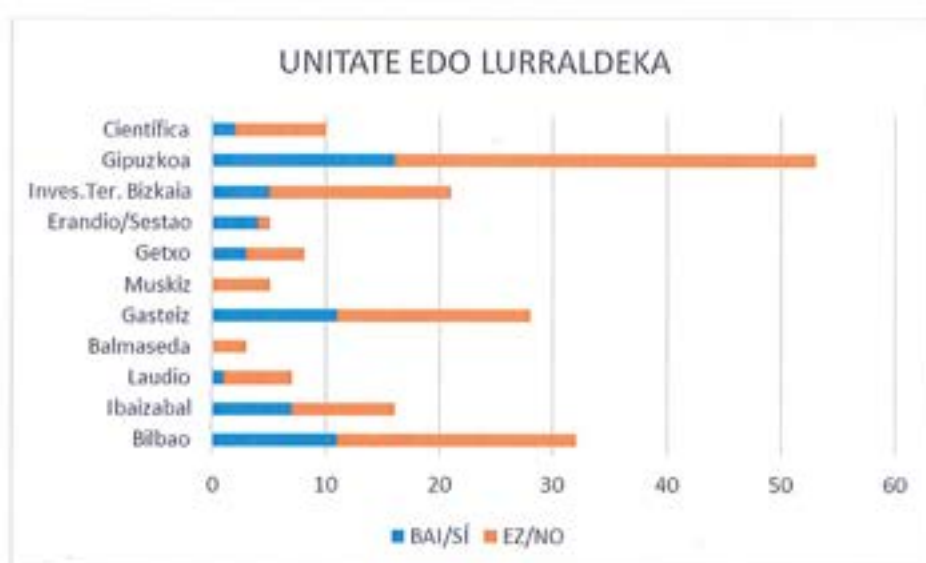
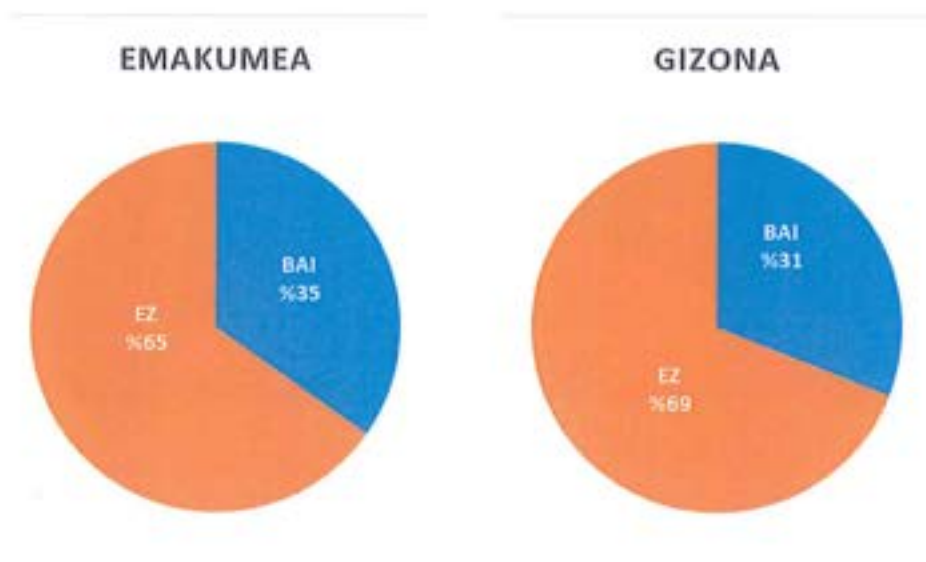
UNITATE EDO LURRALDEKA



Mutua enpresarien-elkarte bat da, baliabide eta zerbitzu publikoak kudeatzen dituena Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaile gisa. Baliabide horiek gure nominan egindako kenketengandik datoz, eta lan-istripuek eta lanbide-gaixotasunek eragindako aldi baterako ezintasunera bideratu beharko lirateke.

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

BAI %32 EZ %68

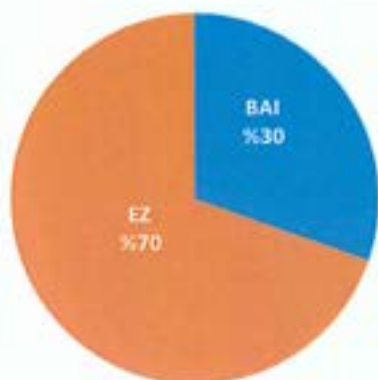


Legegileak arrisku psikosozialak gaixotasun profesionalen koadroan ez ditu sartu. Aitzaki horrekin Mutuek, normalean, ez dute laneko estresa, burn-outa, ... etab. tratatzen, eta Osakidetzara bideratzen gaituzte zuzenean. Horrek, langileak behartzen ditu osasun-kaltearen lan-jatorria aitortzeko bidea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

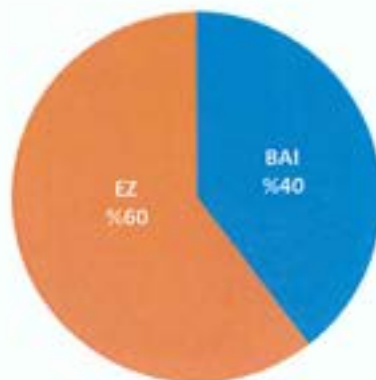
14. Mutuatik jasotako tratamendu medikoa egokia izan zen?

BAI %38 EZ %62

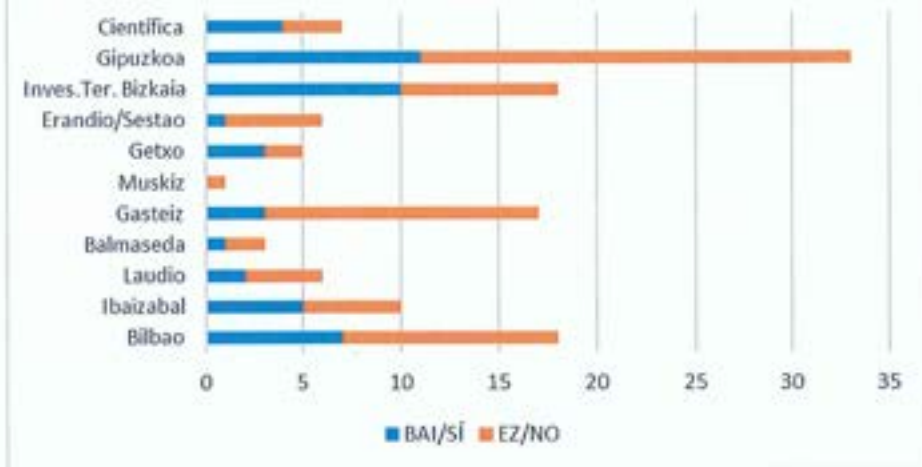
EMAKUMEA



GIZONA



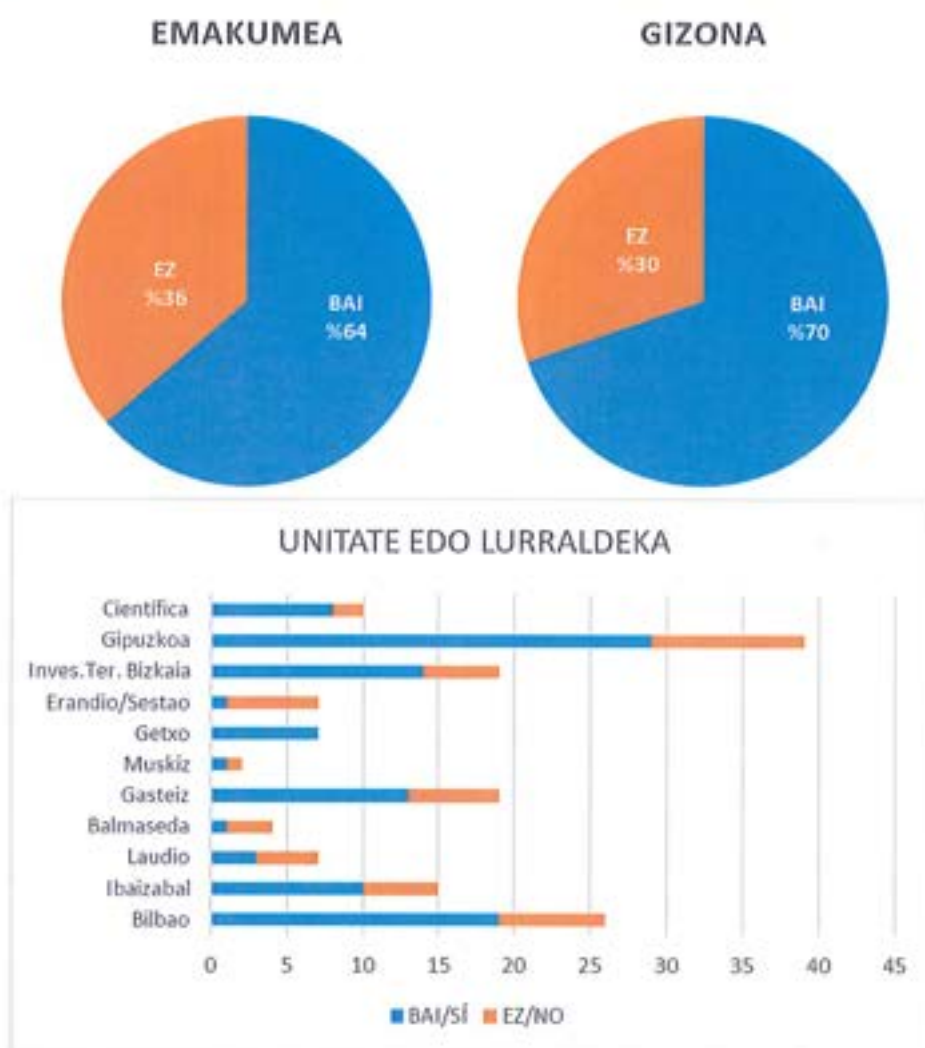
UNITATE EDO LURRALDEKA



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

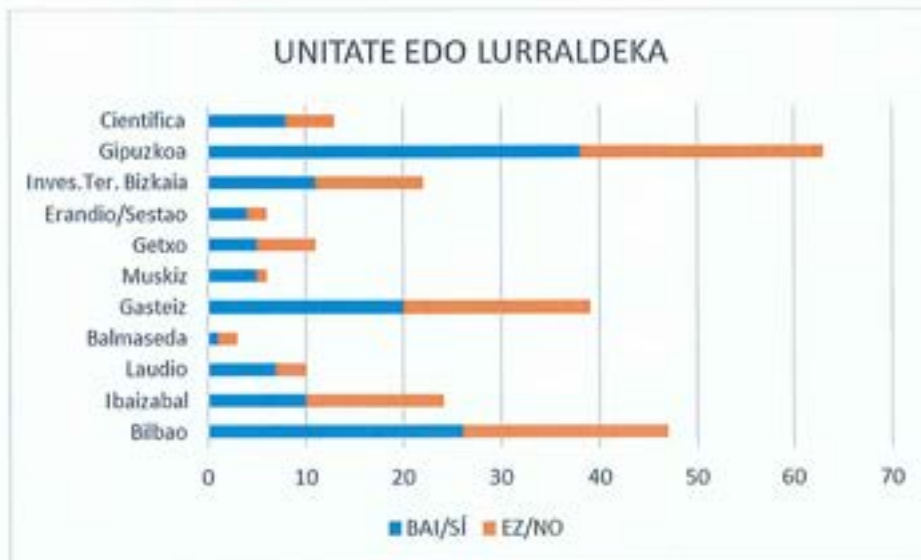
15. Mutualitatera joan zinenean, profesionalek (medikuek, OLTek) tratu zuzena eman zizuten?

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

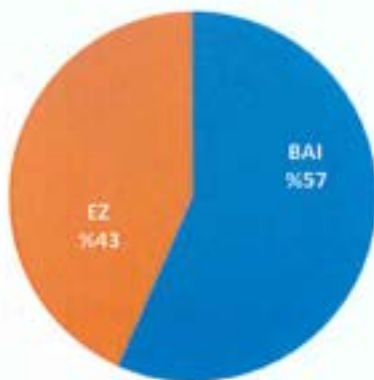


Bajak kontingentzia profesionaltzat aitortzeak langileari sortutako gastu mediko guztiak Mutuak estaltzeko betebeharra dakar; fisioterapia, errehabilitazio, psikologia eta abarreko tratamenduak barne.

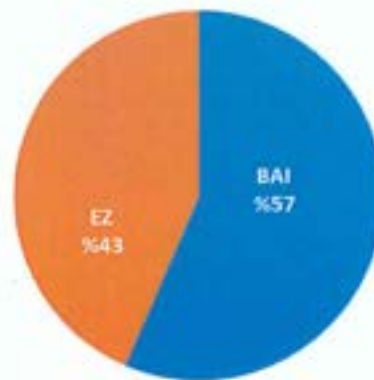
17. Zure egungo gaitzak eta gaixotasunak zure lanaren ondorio direla uste duzu?

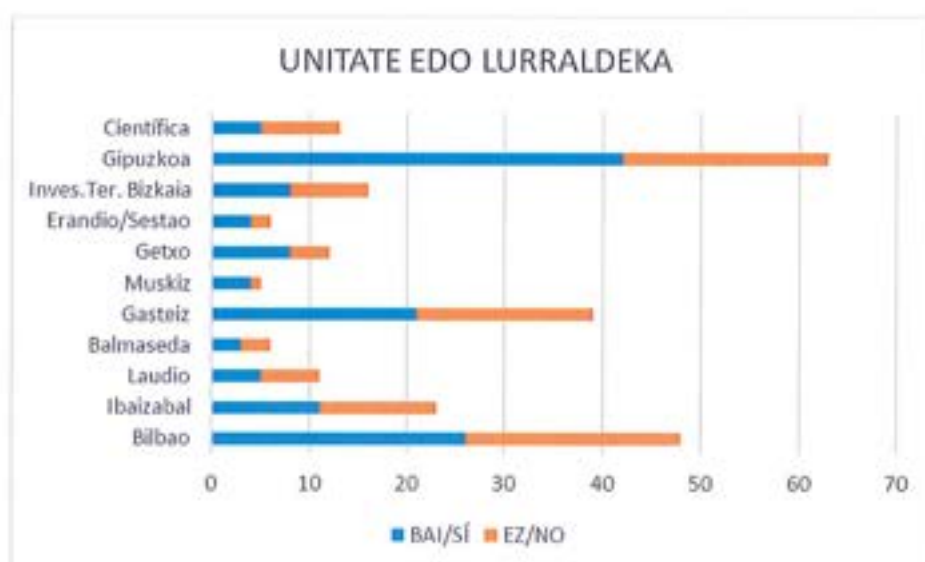
BAI %57 EZ %43

EMAKUMEA



GIZONA



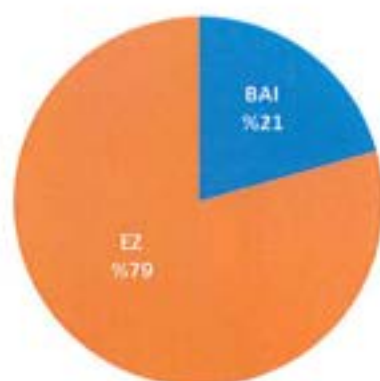


Prebentzio Zerbitzu Propioaren 2021. urteko memorian argitaratutako datu ofizialek (eskuratu ahal izan ditugun azkenak) guztira 8.131 baja adierazten dituzte eta horietatik bakarrik 8 lan-istripuztat hartu ziren. Horien %0,5a besterik ez da.

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

BAI %16 EZ %84

EMAKUMEA



GIZONA





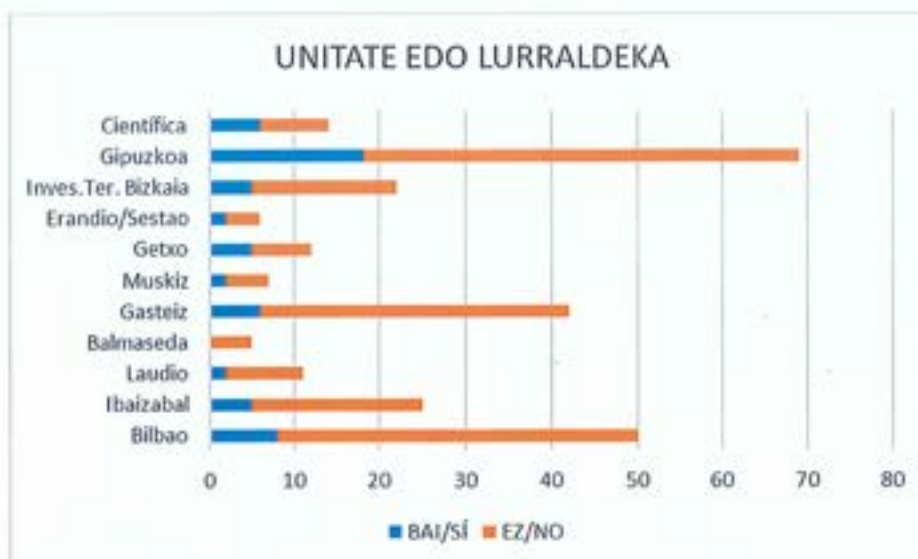
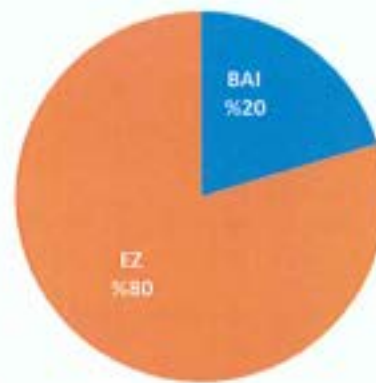
19. Izan al duzu pertsonen arteko gatazkarik edo izan al duzu lankideren edo agintariren baten laneko edo bestelako jazarpenik?

BAI %22 EZ %78

EMAKUMEA



GIZONA



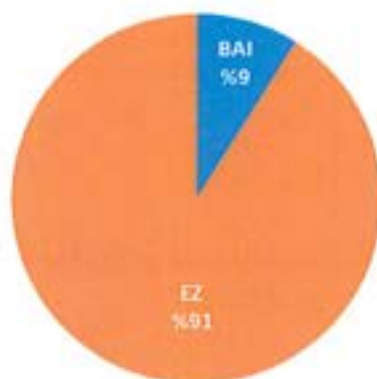
20. Ezagutzen al duzu laneko jazarpen moralaren, sexu-jazarpenaren eta jazarpen sexistaren edo sexuan oinarritutako jazarpenaren kasuetan prebentzio-neurriak eta jarduteko prozedura arautzeko protokoloa, bai eta Ertzaintzako langileen lan-arloko beste jazarpen-modu batzuk ere?

BAI %8 EZ %92

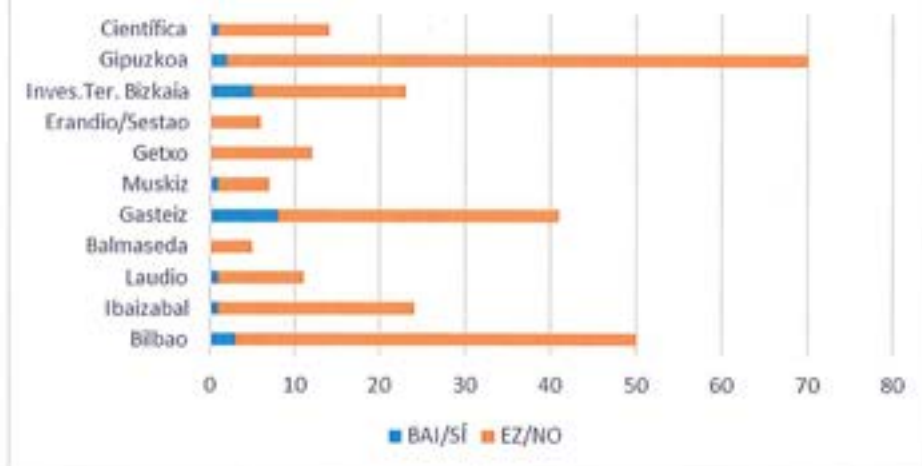
EMAKUMEA



GIZONA



UNITATE EDO LURRALDEKA



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).

21. Inoiz jo al duzu prebentzioko ordezkariarengana lan-osasuneko gairen batekin?

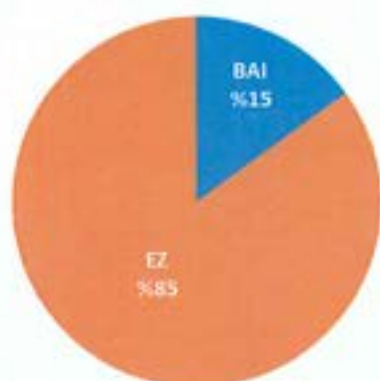
BAI %17 EZ %83

Zein?

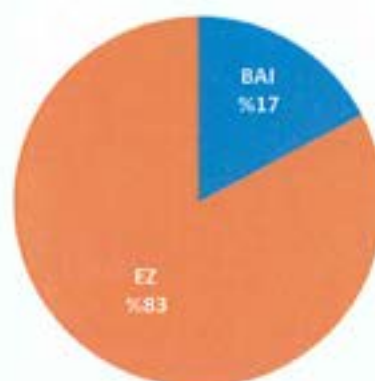
Aireztapena, altzariak, aulki ergonomikoak, tenperatura

(*) lagin gisa, erantzun ohikoenak sartu dira.

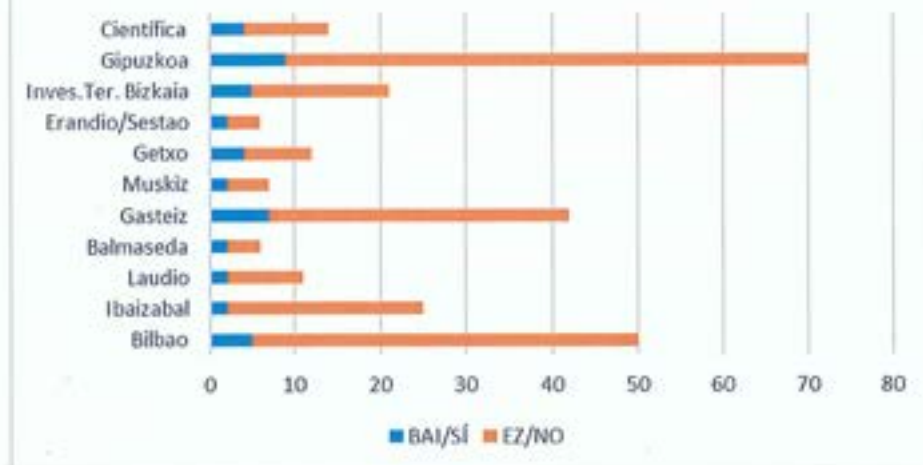
EMAKUMEA



GIZONA



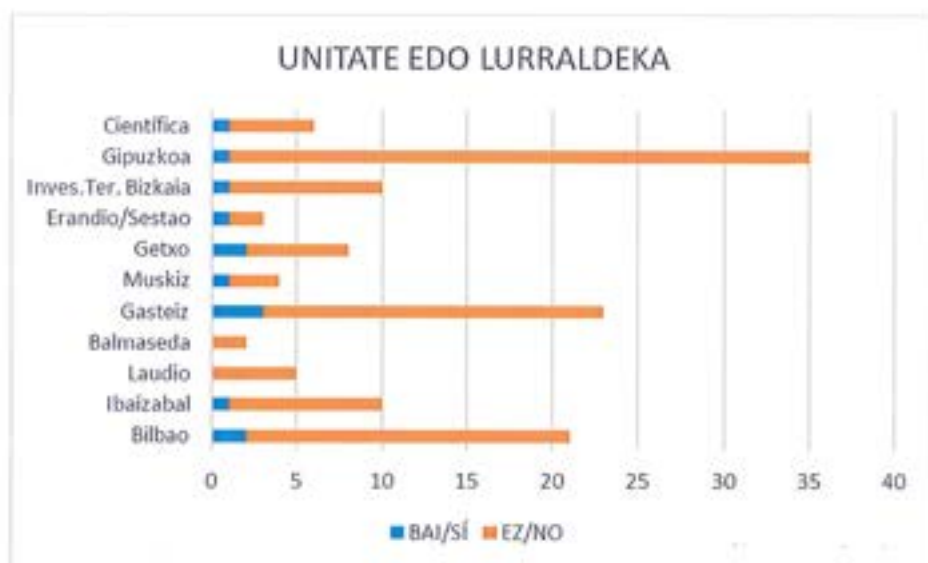
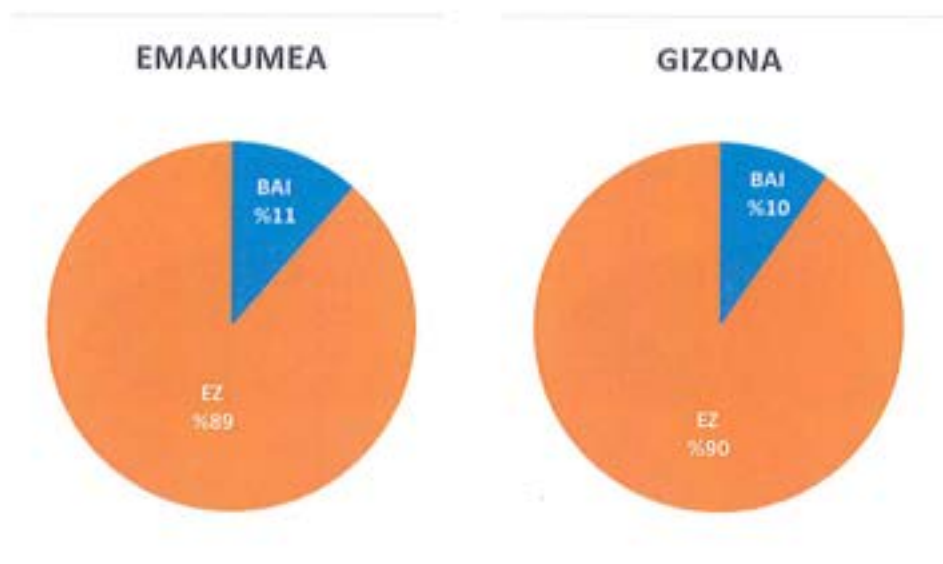
UNITATE EDO LURRALDEKA



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

22. Prebentzioko ordezkariari kontsulta, iradokizun edo kebaren bat egin badiezu, Laneko Segur-tasun eta Osasun Batzordearen jardueren berri izan duzu ondoren ?

BAI %10 EZ %90



Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 14. artikulua ezartzen duenez, enpresaburuaren 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-ordezkariak proposatutako neurriak hartzeari uko egiten dion edozein erabakia behar bezala arrazoitu beharko dela.

3. ONDORIOAK ETA PROPOSAMENAK

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 politikariak dira. Hauek, 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 gabezi larriak, edo zuzenean bere kudeaketa eza, ezkutatzeko.

Ildo berean, gainera, bereziki larria da buruzagi hauek Mutuek daukaten jarduna babestea, 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 zalantzarik gabe, guretzat garrantzi bereziko lan iturria dituzten osasun arazoak dira.

Eskubide horiek defendatzeko, ELA sindikatuak zuen esku jartzen ditu Lan Osasuneko Kabineteko prebentzio-teknikariak, BIDELEGUN fundazioaren zerbitzu juridikoa eta baliabideak. Fundazio hori espezializatuta bait dago lan-istripu larriek, ondorio permanenteak dituzten lanbide-gaixotasunek, heriotzek eta ezintasunek, jazarpenek eta abarrek osasunari eragindako kalteen ondoriozko erreklamazio ekonomikoan.

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

ARDUERA PROPOSAMENAK,

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen oinarriak behar bezala betetzeko:

- 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 erreta egotearen sindromea) fenomenoekin lotutako arrisku psikosozialak lehenestea.
- 3.** Ertzaintzaren Zuzendaritzari eskatzea ziurta dezala Mutuak, ofizioz, antsietate-, estres- eta abar-nahasmenduak dituzten agenteen tratamenduz arduratuko dela, eta hasieratik aitortuko duela kontingentzia profesionala, eragindako pertsonen osasuna gehiago ez higatzeko.
- 4.** Muskulu eta eskeletoko nahasmenduekin lotutako arriskuen ebaluazio ergonomiko espezifiko egitea, batez ere arauzko ekipoaren pisuarekin eta agenteen osasunari kalte egiteko arriskuak prebenitzeko eta kontrolatzeko neurriekin lotutakoak.
- 5.** Langileen Legezko Ordezkaritzak (LLO) benetan parte hartzen duela eta egiten diren arrisku-ebaluazio guzti-guztietan informazio guztia eskura dagoela bermatzea, horien ondoriozko prebentzio-neurriak negoziatu eta adostu daitezzen. Orain arte, jarduna alde bakarrekoa izan da, eta ez luke alde bakarrekoa izan behar.
- 6.** Langileen legezko ordezkariak 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 LLOei horren berri emanez.
- 7.** Estresa eta burn-outa prebenitzeko plan espezifiko 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 artikulua zehatzak sartzeko, baita ezbehar-tasari eta aldi baterako ezintasunagatikoko bajei aurre egiteko gutxienezko prebentzio-neurriak ere, edozein dela ere haien izaera, profesionala edo arrunta.

Neurri horiek betetzeko ezinbestekoa den Prebentzio-jardueraren Plangintza, nahitaez, langileen legezko ordezkariarekin adostu beharko da Lan Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan.

ANEXO N°5

MGE/MFADM

Ref: LA/20221-57 (D)

	
ARABAKO LURRALDE ZENTROA CENTRO TERRITORIAL DE ALAVA VITORIA-GASTEIZ	
OSALAN 20 ABR 2022	
SARRERA	INTEGRA
#Eh	#Eh 93/184

En respuesta a su escrito de fecha 10 de diciembre de 2021, y salida nº 523.547, adjunto remito informe emitido por personal técnico de este Centro Territorial, tras denuncia de **Aitor Gorospe Pérez** (*representado por Izaro Mugica Badiola, de ELA*); -delegado de prevención del "DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL GOBIERNO VASCO"-, en relación a la gestión preventiva psicosocial de la empresa.

En Vitoria-Gasteiz, 20 de abril de 2022



Jon de Lahuerta

Izpta-Fdo.: Jon de Lahuerta Fernández

ARABAKO LURRALDE ZENTROAREN ARDURADUNA
RESPONSABLE DEL CENTRO TERRITORIAL DE ÁLAVA



LAN ETA ENPLEGU SAILA
Arabako Lan eta Gizeko Segurantzako Lurralde-Ordezkaria
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO
Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava

DELEGADA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ARABA 2022 ABR 21

SARRERA	IRTEERA
#Eh 273234	#Eh

ASUNTO:

INFORME RESPUESTA A DENUNCIA REALIZADA POR
PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN DEL
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DEL GOBIERNO
VASCO EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN PREVENTIVA
PSICOSOCIAL

La finalidad del presente informe tiene fines exclusivamente preventivos, se fundamenta en la recomendación de medidas preventivas para poder eliminar aquellas condiciones organizacionales no adecuadas, no a la determinación de responsabilidades legales o de cualquiera otra índole.

INDICE

1. ORIGEN
2. MOTIVO DE LA ACTUACIÓN
3. DATOS DE LA EMPRESA
4. ARGUMENTACIÓN REGISTRADA EN DENUNCIA
5. ACTUACIONES
6. PERSONAL TÉCNICO ACTUANTE
7. FECHAS EN LAS QUE SE REALIZAN LAS ENTREVISTAS
8. DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA SOLICITADA
 - EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
 - OBSERVACIONES DETECTADAS POR PERSONAL TÉCNICO ACTUANTE
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
10. NORMATIVA APLICADA. DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

1. ORIGEN

Denuncia realizada por persona delegada de prevención del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco

2. MOTIVO DE LA ACTUACIÓN

Con fecha 10 de diciembre, se recibe en OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales - Gobierno Vasco), una petición de Delegación de Trabajo de Álava para la emisión del informe oportuno ante una denuncia realizada por persona delegada de prevención del Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco.

3. DATOS DE LA EMPRESA

- 📍 **Razón social:** Departamento de Seguridad del Gobierno Vasco
- 📍 **Domicilio Social:** Larrauri Mendotxe bidea, 18. 48950 Erandio
- 📍 **Modalidad preventiva:** Servicio de Prevención Propio, asumiendo las especialidades técnicas (seguridad, higiene, ergonomía y psicología) y Vigilancia de la Salud

4. ARGUMENTACIÓN REGISTRADA EN DENUNCIA

La denuncia se argumenta en los siguientes términos:

PRIMERO. - *“Que el suscribe soy Delegado de Prevención de la empresa contra la que se interpone la presente denuncia.*

SEGUNDO.- *Que en el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados y delegadas de prevención recogidas en el Artículo 65.2 del vigente Acuerdo Regulador de las Condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza, Decreto 4/2012, de 17 de enero, en concreto la de ejercer la labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, se detectó que a partir de 2020, un importante número de personas que desarrollan su labor en la sección de investigación de guardia, fundamentalmente de las Unidades radicadas en las capitales,*

presentaban cuadros evidente de estrés, ansiedad, cambios de humor, e incluso manifestaban empeoramiento de relaciones en el ámbito familiar.

TERCERO. - *Que una vez verificado, incluso con la colaboración de sus superiores jerárquicos, que existían causas concretas achacables a las condiciones laborales, que estaban, efectivamente, produciendo efectos negativos en la salud de los y las trabajadoras, se procedió a solicitar una evaluación urgente de riesgos psicosociales.*

En concreto, con fecha 22 de septiembre de 2021, se remitió carta al Jefe de División del Área de Prevención y Salud Laboral exponiendo la situación y la consideración por nuestra parte como suficiente gravedad como para actuar de manera urgente (ver Anexo I: Escrito de solicitud).

CUARTO. - *Que a fecha de hoy no se ha recibido ninguna respuesta, por lo que hemos procedido a verificar si la situación laboral denunciada ha cambiado en algo de manera positivo o no.*

Lamentablemente esto no ha sido así, sino todo lo contrario, la precariedad en cuanto a personal, cadena de mando y formación ha aumentado.

QUINTO. - *Que, en concreto en la Ertzaintexea de Donostia, se nos confirma que con fecha 27 de septiembre de 2021, la Jefatura de Investigación informó a sus superiores de entre otras cuestiones:*

- a. Que se remitía dicho informe como reiteración a otros tres enviados durante el año 2020*
- b. Que los diferentes ámbitos funcionales con requerimiento de especialización en investigación seguían estando cubiertos de forma precaria, agravado por el aumento de la carga de trabajo.*
- c. De la acumulación constante de trabajo derivado de su aumento en un 12% en cuanto a instrucción de diligencias policiales y un 31% de detenidos.*
- d. Que a la saturación se unía la falta de experiencia y formación, que en el caso concreto de investigación de guardia estaba compuesta por 32 agentes en lugar de 40, y de ellos el 50%, pertenecen a la última convocatoria.*
- e. Respecto a la cadena de mando, sólo uno tiene la categoría real requerida para el puesto de responsabilidad correspondiente, el resto ha de asumirlas estando incluso habilitados dos niveles por encima de su grado real.*
- f. Que en periodos vacacionales el personal que se encuentra en días libres de descanso ha de ser llamado a trabajar, en concreto en 2021 en 89 ocasiones, aproximadamente 1 de cada 3 días, y aun así no se ha llegado a los servicios mínimos establecidos por la Dirección hace años.*

El informe finaliza solicitando reforzar el servicio de investigación con personal especializado, antes de que la situación empeore aún más.

SEXTO. - Que según establece el Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

"1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales".

SÉPTIMO. - Que según establece el Artículo 16.2 de la LPRL.

- a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto*

en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

- b. *Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos”.

SOLICITO que se tenga por presentado este escrito, tras la verificación de los hechos relatados, y en virtud de sus atribuciones, proceda a realizar cuantas actuaciones le sean pertinentes, se depuren responsabilidades si las hubiera, instando a la administración, al cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Estatuto de los Trabajadores, haciendo cumplir las leyes y normas que se consideren oportunas.

5. ACTUACIONES

12/01/2022. Entrevista en las instalaciones de OSALAN con personas trabajadoras denunciantes.

14/01/2022. Se solicita al servicio de prevención, vía email, evaluación de riesgos psicosociales de la sección "Investigación de guardia uniformada"

24/01/2022. Recibimos vía email evaluación de riesgos psicosociales de la Ertzain-Etxea de Vitoria

01/02/2022. Reunión en las instalaciones de OSALAN con Responsable del Servicio de Prevención, Personal Técnico de Prevención y Jurídico.

07/02/2022. Desde el servicio de prevención se aporta procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales llevado a cabo, encuesta psicosocial y ficha cuestionario bilingüe, y seguimiento de acciones

08/02/2022. Se realiza visita al centro sito en Larrauri Mendotxe bidea, 18. 48950 Erandio. Están presentes en la visita:

- Alfonso Apellaniz. Responsable de prevención
- Irantzu Aguirregoitia. Técnica de prevención
- Mirian Cabarga. Técnica jurídica
- Aitor Gorospe. Delegado de prevención
- Roberto Palma. Delegado de prevención
- Jose Ignacio Orcajo. Delegado de prevención
- Javier García. Delegado de prevención
- Jose Ramón Macarro. Delegado de prevención

Solicitamos nos envíen la evaluación de riesgos psicosociales de la sección de investigación de guardia uniformada, planificación y seguimiento de medidas preventivas

Recomendamos se realice reevaluación de riesgos psicosociales.

08/02/2022. Se nos envía datos de absentismo de los años 2019 y 2020

16/02/2022 Nos remiten informe Fpsico investigación uniformada y documento 202201 agrupación investigación uniformada perfil valorativo y sociolaboral.

22/02/2022 Nos envían documento perfil sociolaboral así como informe Fpsico Investigación uniformada

6. PERSONAL TÉCNICO ACTUANTE

Maite Gómez Etxebarría, Fernando Uranga Barronea (Personal Técnico de Prevención del equipo de psicología laboral de OSALAN) y Jon de la Huerta Fernandez (Responsable de Centro Territorial Álava)

7. FECHAS EN LAS QUE SE REALIZAN LAS ENTREVISTAS

12/01/2022, 01/02/2022, 08/02/2022

8. DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA SOLICITADA

Evaluación de riesgos psicosociales Ertzaintza sección "investigación de guardia uniformada"

Tal y como se recoge en el procedimiento enviado "Procedimiento seguido en riesgos psicosociales" y tras la reunión mantenida con las personas trabajadoras del servicio de prevención y personas delegadas de prevención, el proceso de gestión psicosocial realizado ha sido consensuado y aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud con los delegados de prevención.

A modo de resumen se han llevado, entre otras, las actuaciones siguientes:

- Acuerdo en el empleo como herramienta de evaluación de riesgos psicosociales del método del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo FPSICO, versión 3.1.
Por otra parte, y en aras de recoger mayor información en relación al colectivo a evaluar, el personal técnico de la División de prevención y Salud Laboral elaboró un cuestionario que recogía aspectos de una serie de factores relacionados con la actividad policial y el Servicio de Prevención "Test de SITUACIONES POLICIALES", y además, emplearon el Test de Salud Total (TST) de Langner-Amiel, test que puede aportar indicadores del estado de salud de las personas trabajadoras.
- En relación con la determinación de la muestra se optó por muestrear al total de la población trabajadora de la Organización.
Se acordó iniciar por la Banda de Música, como experiencia piloto, siguiendo posteriormente la de Eibar.
- La estrategia de información a las personas trabajadoras llevada a cabo, a pesar del gran volumen y la dispersión geográfica existente, fue presencial en cada una de las comisarias, siguiendo los siguientes pasos:
 - Presentación de la metodología a la Jefatura de cada Ertzain-etxea
 - Información a través de la jefatura y sindicatos a todo el colectivo
 - Se acordó el día y horario en las que el personal técnico del servicio de prevención iba a acudir al centro para explicar el proyecto. Se entregaban los cuestionarios y se recogían tras su cumplimentación

- Análisis de los resultados de las diferentes Ertzain-Etxea, elaboración de informe y presentación de datos
- Presentación de medidas preventivas

El total de personas trabajadoras que han participado en el estudio es de 4751, de los cuales 266 corresponden a la sección Investigación de Guardia Uniformada

En cada una de las comisarías se encuentran diferentes secciones:

- Seguridad Ciudadana
- **Investigación de Guardia Uniformada**
- Investigación de Guardia no Uniformada

Se ha realizado el estudio en los diferentes centros que se señalan a continuación:

Gipuzkoa

- Centros estudiados:
 - Comisaría de Donostia
 - Comisaría de Eibar
 - Comisaría de Hernani
 - Comisaría de Irún
 - Comisaría de Rentería
 - Comisaría de Deba-Urola (Bergar-Zumarraga)
 - Comisaría Oria (Tolosa-Beasain)
 - Comisaría Urola Kosta (Azkoitia-Zarautz)

Tasa de participación **49,56%** (1608)

Bizkaia

- Centros estudiados:
 - Comisaría de Balmaseda
 - Comisaría de Basauri
 - Comisaría de Bilbao
 - Comisaría de Durango
 - Comisaría de Erandio
 - Comisaría de Galdakao
 - Comisaría de Gernika-Lumo
 - Comisaría de Getxo
 - Comisaría de Muskiz
 - Comisaría de Ondarroa
 - Comisaría de Sestao

Tasa de participación **45,15%** (2239)

Araba

- Centros estudiados:
 - Comisaría de Laguardia
 - Comisaría de Vitoria-Gasteiz
 - Comisaría LLodio
 - U.T. Tráfico Araba
 - Sección de Miñones
- Tasa de participación **39,49%** (904)

El informe del análisis y estudio de los resultados realizado que nos han aportado corresponde a las diferentes comisarías, no diferenciándose por secciones/colectivos (Seguridad Ciudadana, Investigación de guardia uniformada e Investigación de guardia no uniformada).

Nos han aportado tanto información del perfil valorativo (información porcentual de las personas que se posicionan en cada nivel de riesgo de cada uno de los 9 factores), como del perfil descriptivo que complementa y detalla la información ofrecida en el perfil valorativo, facilitando información sobre cada subfactor que conforman cada uno de los factores.

A modo de resumen, y centrándonos en las capitales, las conclusiones de los informes enviados son los siguientes:

- Ertzain-Etxea de DONOSTIA (ERP año 2016)

La participación ha sido del **51,15%** (222 personas), siendo un **69,82%** de esta participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana

La conclusión del informe presentado es la siguiente:

“El factor Participación/Supervisión, resulta con un valor de riesgo TOLERABLE, por lo que no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables y se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

El resto de factores se corresponden con una magnitud de riesgo TRIVIAL, por lo que no se requiere acción específica.”

Se proponen unas medidas en relación al factor Participación/Supervisión

- Ertzain-Etxea de BILBAO (ERP año 2018)

La participación ha sido del **44,90%** (295), siendo un **71,05%** de dicha participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana.

La conclusión del informe presentado es la siguiente:

Los factores Participación/Supervisión y Desempeño de rol resultan con un valor de riesgo TOLERABLE, por lo que no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables y se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

El resto de factores se corresponden con una magnitud de riesgo TRIVIAL, por lo que no se requiere acción específica."

Se proponen unas medidas en relación al factor Participación/Supervisión y Desempeño de rol

- **Ertzain-Etxea de VITORIA (ERP año 2018)**

La participación ha sido del 35,48% (176), siendo el 61,83% de dicha participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana.

La conclusión del informe presentado es la siguiente:

"Los factores Participación/Supervisión y Desempeño de Rol, resultan con un valor de riesgo MODERADO, por lo que es necesario establecer medidas para reducir el riesgo en un plazo determinado. Los factores Autonomía, Carga de Trabajo, demandas Psicológicas e Interés por el Trabajador/Compensación, resultan con un valor de riesgo TOLERABLE, por lo que no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables y se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

El resto de factores se corresponden con una magnitud de riesgo TRIVIAL, por lo que no se requiere acción específica"

Se proponen unas medidas en relación al factor Participación/Supervisión, Desempeño de rol e Interés por el Trabajador/Compensación

OBSERVACIONES DETECTADAS POR PERSONAL ACTUANTE

1. ESCASA REPRESENTATIVIDAD del personal de la sección de investigación de guardia uniformada.

a. Ertzain-Etxea de DONOSTIA

La participación ha sido del 51,15% (222 personas), siendo un 69,82% de esta participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana

b. Ertzain-Etxea de BILBAO

La participación ha sido del 44,90% (295), siendo un 71,05% de dicha participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana.

c. Ertzain-Etxea de VITORIA

La participación ha sido del 35,48% (176), siendo el 61,83% de dicha participación la que realiza las tareas de Seguridad Ciudadana.

Como puede observarse, la mayor parte del personal trabajador que ha participado en el estudio corresponde al colectivo/sección de Seguridad Ciudadana

En la interpretación de los resultados se debe tener en cuenta el grado de representatividad.

Cuanto mayor sea la tasa de respuesta, mejores serán las estimaciones que se hagan, contaremos con mayor grado de información que representará la realidad de la Organización

2. RESULTADOS

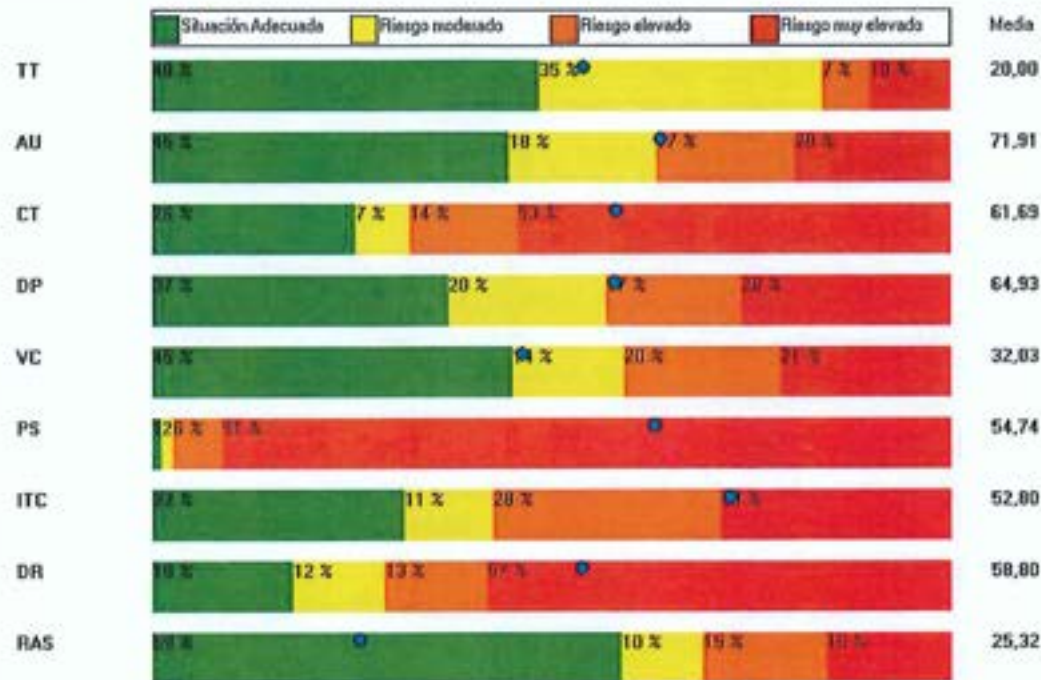
El análisis de los datos aportado ha sido realizado con la totalidad de las personas que han participado (Seguridad Ciudadana, Investigación de Guardia Uniformada e Investigación de Guardia no Uniformada), en las diferentes comisarías.

Nos han enviado los datos segregados de la sección de investigación de Guardia Uniformada, pero no aportan estudio ni análisis del mismo.

Seleccionados 266 cuestionarios

Fecha de análisis: Enero 2022

Colectivo: Investigación uniformada



Estos datos corresponden a la totalidad del colectivo estudiado de "Investigación de Guardia Uniformada" de los centros existentes.

No se pueden extrapolar los resultados de la evaluación de un centro a otro, ya que las condiciones organizativas no tienen por qué ser idénticas.

Teniendo en cuenta la valoración del riesgo de las diferentes dimensiones los datos son los siguientes:

- Situación adecuada: Relación y Apoyo Social
- Riesgo moderado: Tiempo Trabajo
Variedad/Contenido
- Riesgo elevado: Demandas Psicológicas
Autonomía
- Riesgo muy elevado: Participación/supervisión
Desempeño de rol
Carga de Trabajo

Interés por la persona trabajadora/compensación

Tras realizar un estudio de cada una de las dimensiones con la información ofrecida en el perfil descriptivo, pasamos a indicar lo siguiente:

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce la persona trabajadora a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador y trabajadora a través de la supervisión de sus quehaceres.

La persona trabajadora no se siente participativa, implicada ni colaboradora en diferentes aspectos del trabajo y la organización.

El factor supervisión no se encuentra negativamente valorado por una gran parte del personal que ha participado en el estudio.

DESEMPEÑO DE ROL

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético a la persona trabajadora

No existe una clara definición de los cometidos del puesto, funciones y responsabilidades, que debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad de trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto. La actividad desarrollada puede suponer un conflicto ético para la persona trabajadora

CARGA DE TRABAJO

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que la persona trabajadora ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que las personas trabajadoras deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para la persona trabajadora el desempeño de las diferentes tareas

El nivel de demanda de trabajo a la que la persona trabajadora ha hacer frente no es valorado de forma positiva.

Tienen que trabajar con rapidez y deben acelerar el ritmo de trabajo, la cantidad de trabajo y su dificultad es excesiva y elevada, y el esfuerzo de atención no es óptimo

INTERES POR LA PERSONA TRABAJADORA Y COMPENSACIÓN

El interés por la persona trabajadora hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores y trabajadoras sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el personal aporta y la compensación que por ello obtiene.

La persona trabajadora no siente que la empresa muestra por ella una preocupación por la formación, promoción, y desarrollo de su carrera, la percepción de seguridad en el empleo y la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador y la trabajadora aporta y la compensación que por ello obtiene.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

- Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador y la trabajadora en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.
- Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que la persona trabajadora puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo, en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, ...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc....)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

Los requerimientos de aprendizaje, adaptación, memorización, de iniciativas y de creatividad son elevados.

Por otra parte, las exigencias emocionales del puesto son elevadas (trato con personas), la necesidad de ocultar emociones ante clientes y el estar expuesto a situaciones de impacto emocional son elevadas

AUTONOMÍA

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del personal trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- - Autonomía temporal.
Se refiere a la discreción concedida a la persona trabajadora sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.
- Autonomía decisional.
La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de una persona trabajadora para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

Existe una baja valoración respecto a la autonomía decisional, sobre cuestiones de procedimiento y organización de trabajo, escasa posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, resolución de incidencias, etc.

TIEMPO DE TRABAJO

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la

actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Las personas trabajadoras de la Organización por las características de la actividad deben de trabajar sábados, domingos y festivos, por lo que la valoración que realizan no es del todo positiva.

VARIEDAD/CONTENIDO

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo para el trabajador y trabajadora, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando a la persona trabajadora un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

El trabajo tiene significado para la persona trabajadora, resulta útil para consigo mismo, el conjunto de la empresa y para la sociedad en general. Pero el reconocimiento no lo consideran óptimo

RELACIONES Y APOYO SOCIAL

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros, compañeras...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales...) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Aunque esta dimensión ha sido valorada por la mayor parte de las personas que han participado en el estudio como adecuada, no debemos obviar que existen algunas personas que perciben la calidad de las relaciones como regulares y malas. Con exposición a situaciones de conflicto de manera frecuente.

3. PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS Y SEGUIMIENTO

Aunque parte de las medidas propuestas a nivel general, para todo el colectivo estudiado, son aplicables para poder disminuir el riesgo percibido, **no existe planificación específica de medidas preventivas/correctivas para este colectivo de investigación de guardia uniformada**

4. OTRAS

Con posterioridad a las fechas de realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales del Organismo, **se han dado cambios organizacionales importantes**

9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

La evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, y se traduce en la eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción (Lahera y Góngora, 2002).

1. Dado que se han producido cambios organizacionales, modificaciones de los lugares de trabajo, ... se recomienda realizar una re-evaluación de los Riesgos Psicosociales. "La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo." (Art. 16.2) "A partir de la evaluación inicial, debe realizarse de nuevo la evaluación de los puestos de trabajo a los que les afecte algún cambio de las condiciones de trabajo, incorporación de nuevas tecnologías o modificación de los lugares de trabajo, o se incorporen trabajadores o trabajadoras sensibles" (Art. 4.2 RD 39/1997).
2. Realizar un diagnóstico más preciso. Se recomienda realizar la evaluación de riesgos psicosociales por sección/colectivos y, de esta manera, poder llegar con nuestro análisis a todas las personas trabajadoras de las diferentes secciones.

3. Es aconsejable analizar con profundidad los resultados aportados en el perfil descriptivo, información detallada que indica cómo se posicionan las personas trabajadoras ante cada uno de los factores y subfactores. Nos va a proporcionar datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Además, esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de los factores valorados como no adecuados.
4. Para completar la información de la metodología cuantitativa, con el objeto de realizar un diagnóstico más preciso, se recomienda la aplicación de metodologías cualitativas. Las técnicas cualitativas permiten definir de una forma bastante precisa los problemas que se van a tratar, permitiendo obtener un conocimiento exhaustivo de los mismos, y ayudándonos a planificar medidas concretas acordes a los resultados obtenidos.
5. Si la evaluación de riesgos pone al descubierto situaciones nocivas para la salud, será necesario desarrollar medidas preventivas para su eliminación o reducción.

Deben ser acciones prácticas concretas, estar diseñadas a la medida del riesgo al que pretenden hacer frente y deben ser posibles en el contexto específico del lugar de trabajo en el que se propongan. Deben tener unos objetivos operativos claramente definidos y referidos a los riesgos psicosociales identificados, unos grupos de destinatarios precisos, unas acciones concretas y específicas que tengan una traducción práctica y unos plazos de ejecución, unos recursos o medios de acción suficientes para las actuaciones propuestas, con un equilibrio entre los objetivos y los medios, una asignación de tareas y funciones entre todas las personas de la organización con responsabilidades en materia preventiva, unos indicadores precisos que permitan valorar el impacto y, en su caso, reformular la intervención psicosocial.

6. Se deberá informar a toda la plantilla de los resultados y propuestas de acción. Deberá informarse directamente a cada trabajador y trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos (art. 18.1 LPRL)
7. Se realizará un seguimiento de las acciones propuestas

Vitoria-Gasteiz, a 20 de abril 2022

Personal Técnico de Prevención de Riesgos Laborales



Responsable Centro Territorial Álava

MAITE GÓMEZ ETXEARRIA

FERNANDO URANGA

JON DE LAHUERTA

10. NORMATIVA APLICADA Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención.
- NTP 856 Desarrollo de competencias y Riesgos Psicosociales (I). Año 2010
- Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgos psicosocial. Año 2015
- NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación
- NTP 443 Factores psicosociales: metodología d evaluación
- La gestión de los riesgos psicosociales en las microempresas y las pequeñas empresas europeas: pruebas cualitativas extraídas de la tercera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2019)

ANEXO N°6



MEMORIA 2020

SEGURTASUN SAILA
ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUEN SAILBURUORDETZA
GIZA BALIABIDEEN ZUZENDARITZA
PREBENZIO ETA LAN OSASUN ALORRA

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD
VICECONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIVISIÓN DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL





BORRADOR



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

Marco Legal

Organización

Sedes

Centros

ESTUDIO ACCIDENTABILIDAD

ÁREA DE MEDICINA DEL TRABAJO

Vigilancia de la Salud

Asistencias Médicas

Promoción y Prevención de la Salud en el Medio Laboral

ÁREA DE SALUD MENTAL

Actividad Pericial

Actividad Preventiva

ÁREA DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS Y SEGUNDA ACTIVIDAD

Seguridad Laboral

Higiene Industrial

Ergonomía y Psicología Aplicada

Formación e información a los trabajadores

Atención a quejas y otros escritos



TRIBUNAL DE SEGUNDA ACTIVIDAD

MEDIDAS LABORALES TEMPORALES

COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

COMITÉ DE MEDIACIÓN

BORRADOR



INTRODUCCIÓN

El Servicio de Prevención propio del Departamento de Seguridad desarrolla las cuatro especialidades o disciplinas preventivas contempladas en la legislación vigente (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), contando además con el apoyo de un Área de atención de salud mental

Este Servicio desarrolla su trabajo desde sus dependencias centrales en el territorio de Bizkaia, y presta atención a nivel de los tres territorios, en base a la implantación territorial que caracteriza al colectivo de trabajadores, mediante los recursos humanos y materiales adecuados a las necesidades de cada Territorio. Esta prestación de atención a nivel de cada territorio se hace necesaria sobre todo en las especialidades de medicina del trabajo y de salud mental de cara a acercar a los trabajadores las prestaciones de la misma (vigilancia de la salud específica, asistencia sanitaria, prevención y promoción de la salud, etc.) evitando el que tengan que desplazarse para las referidas prestaciones a dependencias alejadas de su lugar de residencia o de trabajo.

El Servicio de Prevención tiene carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus fines, proporcionando a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes.



MARCO LEGAL

El Servicio de Prevención del Departamento de Seguridad se rige, entre otras normativas, por las que a continuación se relacionan:

1.- Decreto 6/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Seguridad, donde en su artículo 12. 2.b), establece que es competencia de la Dirección de Recursos Humanos de la Viceconsejería de Administración y Servicios la organización de la función de prevención de riesgos laborales y dirigir y gestionar un servicio de prevención propio que atienda al personal funcionario de la Ertzaintza.

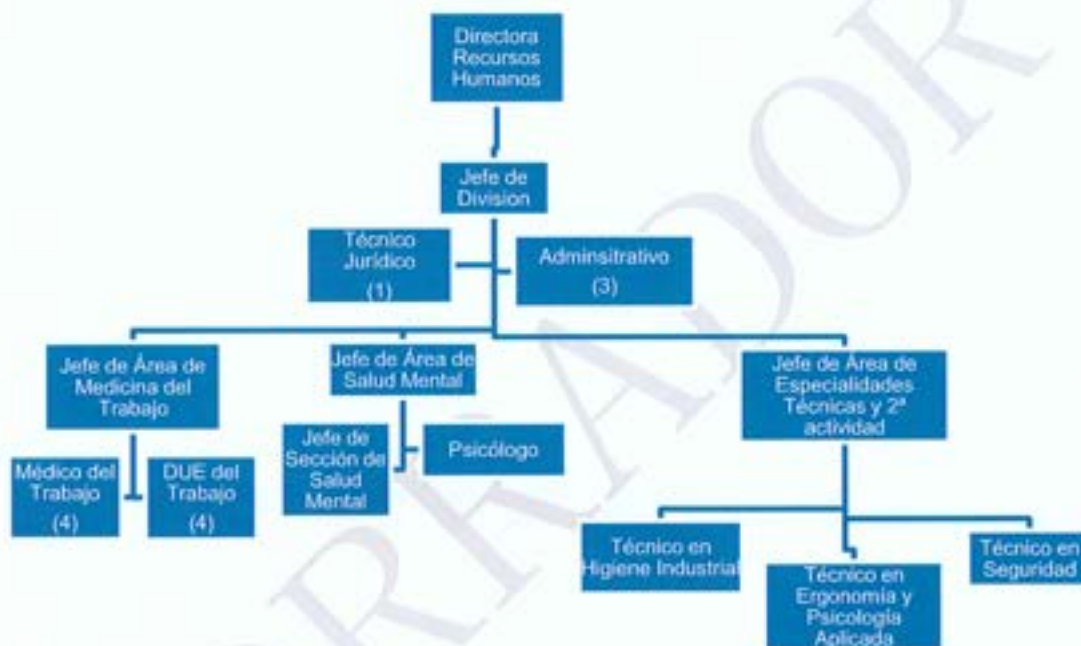
2.- Por otro lado, el Decreto 4/2012, de 17 de enero por el que se aprueba acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza, en su Título V de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, se regula el Servicio de Prevención entre otras cuestiones relativas a la organización de la prevención de riesgos en el Departamento de Seguridad.

3.- Independientemente de estas dos normativas específicas, y en lo que se refiere a la Prevención de Riesgos Laborales, es de aplicación no ya sólo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales sino también el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Para finalizar, aparte de las normativas anteriormente relacionadas, hay otra serie de normativa específica de prevención de riesgos laborales, y también es de aplicación al Servicio de Prevención, como por ejemplo los Reales Decretos 486 y 485 de 1997, en los que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y las disposiciones mínimas en materia de señalización y el RD 843/2011 de 17 de junio por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.



ORGANIZACIÓN





SEDES

SEDES	DIRECCIÓN
ARKAUTI	Ctra. Nacional 104, km. 356 01992 ARKAUTI-ARABA
BERROZI	Alto de Azazeta, s/nº 01128 BERROZI-ARABA
ERANDIO	C/ Larrauri Mendotxe Bidea, nº 18 48950 ERANDIO-BIZKAIA
IURRETA	Bº de Iurreta, 13 48215 IURRETA -BIZKAIA
OIARTZUN	Barrio de Arragua, s/nº 20180 OIARTZUN-GIPUZKOA

CENTROS

ARABA				
UNIDADES ERTZAINITZA	DESTINOS	CENTROS	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
UNIDAD CANINA	Unidad Canina	Base de Berrozi	Alto de Azazeta, s/n BERNEDO	NO
UNIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	Unidad de Seguridad			
UNIDAD DE SEGURIDAD DE EDIFICIOS	Unidad de Seguridad de Edificios			
UNIDAD PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	Unidad Protección y Seguridad			
UNIDAD DE INTERVENCIÓN	Unidad Intervención			
COMISARÍA DE VITORIA-GASTEIZ	Comisaría de Vitoria-Gasteiz	Comisaría Vitoria-Gasteiz	Portal de Foronda, 201 VITORIA-GASTEIZ	SÍ
	Olaguibel O.A.C.	Olaguibel	Olaguibel, 36 VITORIA-GASTEIZ	SÍ
	Agurain O.A.C.	Agurain	Fueros, 11 AGURAIN	SÍ
	Internado Arkauti	Arkauti	Ctra. Nacional 104, km. 356 01992 ARKAUTI-ARABA	NO
	Juzgados	Juzgados	Avda. Gasteiz. VITORIA-GASTEIZ	NO
	Centro Penitenciario de Zaballa	Nanclares de Oca	Portillo San Miguel, 1 – Carretera N-1 km. 340 -NANCLARES DE OCA	NO
	Hospital de Santiago	Hospital de Santiago	Olaguibel, 29 VITORIA-GASTEIZ	NO
	Aeropuerto de Foronda	Foronda	Calle Foronda	NO



ARABA				
UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTROS	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
JEFATURA TERRITORIAL ARABA	Jefatura Territorial Araba	Comisaría Vitoria-Gasteiz	Portal de Foronda, 201 VITORIA-GASTEIZ	sí
CMC TERRITORIAL ARABA	ARDATZ			
UNIDAD JUEGO Y ESPECTÁCULOS	Unidad Juego Y Espectáculos			
SADAE	SADAE			
SERVICIO PROTECCIÓN CIUDADANA	Servicio Protección Ciudadana			
COMISARÍA DE LAGUARDIA	Comisaría de Laguardia	Comisaría Laguardia	Ctra. Laguardia-Logroño s/n LAGUARDIA	sí
COMISARÍA DE LAUDIO	Comisaría de Laudio	Comisaría Laudio	Avda. Zumalakarregi, 66 LAUDIO	sí
SECCION DE MIÑONES	Seccion de Miñones		Plaza de la Provincia, s/n VITORIA-GASTEIZ	NO
U.T.TRÁFICO ARABA	U.T.Tráfico Araba	Iradier	Ctra. Nacional 104, Km. 356 01992 ARKAUTI-ARABA	SI
OFICINA INTELIGENCIA	Oficina Inteligencia			
SERVICIO INVESTIGACIÓN CRIMINAL	Servicio Investigación Criminal			
PROFESORES ARKAUTE	Profesores Arkauti	Arkauti	Ctra. Nacional 104, Km. 356 01992 ARKAUTI- ARABA	NO

BIZKAIA				
UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTRO	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
JEFATURA ERTZAINZA	Jefatura Ertzaintza	Central Erandio	Larrauri-Mendotxe Bidea, 18 ERANDIO	sí
ASUNTOS INTERNOS	Asuntos Internos			
CMC CENTRAL	CMC Central CMC Bizkaia			
SECRETARIA GENERAL	Secretaria General			
SERVICIO RELACIONES INSTITUCIONALES Y DE COMUNICACIÓN	Servicio de Relaciones Institucionales y de Comunicación			
SERVICIO DE COORDINACIÓN DE FORMACIÓN	Servicio de Coordinación de Formación			
JEFATURA TERRITORIAL BIZKAIA	Jefatura Territorial Bizkaia			
COORDINACIÓN GRANDES EVENTOS	Jefatura			



BIZKAIA

UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTRO	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
OFICINA CENTRAL DE INTELIGENCIA	Oficina Central Inteligencia			
INVESTIGACIÓN CRIMINAL Y P.J.	Jefatura Unidad			
POLICÍA CIENTÍFICA	Policía Científica			
SEGURIDAD PRIVADA	Seguridad Privada			
JEFATURA TRÁFICO	Jefatura de Tráfico			
U.T. TRÁFICO	U. T. Tráfico Bizkaia			
D. PROTECCIÓN CIUDADANA	Protección Ciudadana			
DIVISIÓN INVESTIGACIÓN CRIMINAL	Jefatura			
SERV. INVEST. CRIMINAL TERRIT. BIZKAIA	Servicio Territorial Criminal Territorial Bizkaia			
OFICINA INTELIGENCIA T. BIZKAIA	Oficina Inteligencia Territorial Bizkaia			
SERVICIO PROTECCIÓN CIUDADANA T. BIZKAIA	Servicio Protección Ciudadana Territorial Bizkaia			
UNIDAD JUEGO Y ESPECTÁCULOS	Unidad Juego y Espectáculos		Gran Vía, 81 - 1º - BILBAO	NO
FORALES	Forales		Gran Vía, 50 (Diputación Foral Bizkaia)	NO
COMISARÍA DE BALMASEDA	Comisaría de Balmaseda	Comisaría Balmaseda	Virgen De Gracia, 2 BALMASEDA	SÍ
COMISARÍA DE BASAURI	Comisaría de Basauri	Comisaría Basauri	Uribarri, s/nº BASAURI	SI
	Centro Penitenciario de Basauri	Centro Penitenciario de Basauri	Lehendakari Aguirre, 92 BASAURI	NO
COMISARÍA DE BILBAO	Comisaría de Bilbao	Comisaría Bilbao	Ibarrekolanda, 9 Deusto BILBAO	SÍ
	Juzgados de Buenos Aires	Juzgados Buenos Aires	Ibarrekolanda, 9 Deusto BILBAO Buenos Aires, 6 BILBAO	NO
	Juzgados de Barroeta Aldamar	Juzgados Barroeta Aldamar	Barroeta Aldamar, 10 BILBAO	NO
	Zabalburu O.A.C.	Zabalburu O.A.C.	Pedro Martínez De Artola - BILBAO	SÍ
	Txurdinaga O.A.C.	Txurdinaga O.A.C.	Dr. Ornilla, 1 A - BILBAO	SÍ
	SADAE	Txurdinaga O.A.C.	Dr. Ornilla, 1-A - BILBAO	SI
	Mº Díaz De Haro O.A.C.	Mº Díaz De Haro O.A.C.	Mº. Díaz De Haro, 6-8 - BILBAO	NO
	Hospital De Basurto	Pabellón Jado	Avda. Montevideo, 18 - BILBAO	NO
COMISARÍA DE DURANGO	Comisaría de Durango	Comisaría Durango	Kurutziaga, 25 - DURANDO	SÍ



BIZKAIA

UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTRO	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
COMISARÍA DE ERANDIO	Comisaría Erandio		C/ Gernika, 1- ERANDIO	SÍ
	Aeropuerto Loiu	Aeropuerto Loiu	Carretera Aeropuerto – LOIU	NO
COMISARÍA DE GALDAKAO	Comisaría de Galdakao	Comisaría Galdakao	Zabalea, 23 – 25 - GALDAKAO	SÍ
COMISARÍA DE GERNIKA	Comisaría Gernika	Comisaría Gernika	Don Tello, 40 - GERNIKA	SÍ
	Bermeo O.A.C.	Bermeo O.A.C.	Doloriaga, 25 - BERMEO	SÍ
	Mungia O.A.C.	Mungia O.A.C.	Errekatxu, S/N - MUNGIA	SÍ
COMISARÍA DE GETXO	Comisaría de Getxo	Comisaría Getxo	Alboa, 13 - GETXO	SÍ
	Comisaría Getxo	Comisaría Getxo	Larrauri Mendotxe Bidea, 18 - ERANDIO	SI
	Plentzia O.A.C.	Plentzia O.A.C.	Plaza del Astillero	NO
JEFATURA CENTRAL DE APOYO TÁCTICO	U. Desactivación Explosivos	Base de Iurreta	Barrio Iurreta, 13 - IURRETA	SÍ
	U. Vigilancia y Rescate: Helicópteros, Marítima y Buceo			
	U. Brigada Móvil			
COMISARÍA DE MUSKIZ	Comisaría de Muskiz		Cendeja, 1- MUSKIZ	SI
	Santurtzi O.A.C.	Santurtzi O.A.C.	Avda. Cristobal Murrieta SANTURTZI	
	Portugalete O.A.C.	Portugalete O.A.C.	Correos, 39 - PORTUGALETE	
COMISARÍA DE ONDARROA	Comisaría de Ondarroa	Comisaría Ondarroa	Zaldubide, 9 - ONDARROA	SÍ
	Lekeitio O.A.C.		Avda. Pascual Abaroa - LEKEITIO	SÍ
COMISARÍA DE SESTAO	Comisaría de Sestao	Comisaría Sestao	Andrés Jauregibeitia, 2 - SESTAO	SÍ
	Baracaldo O.A.C.	Baracaldo O.A.C.	Juan Sebastián Elcano, 22 - BARAKALDO	SÍ



GIPUZKOA				
UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTRO	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
JEFATURA TERRITORIAL GIPUZKOA	Jefatura Territorial Gipuzkoa			
ARDATZ	ARDATZ			
U.T.TRAFICO GIPUZKOA	U.T.Tráfico Gipuzkoa			
OFICINA INTELIGENCIA	Oficina Inteligencia	Centro de Oiartzun	Barrio de Arragua, s/n OIARTZUN	SI
POLICÍA JUDICIAL	Policía Judicial			
U.INVESTIGACIÓN CRIMINAL	U. Investig. Criminal			
SERVICIO PROTECCIÓN CIUDADANA	Servicio Protección Ciudadana			
COMISARÍA DE DEBA UROLA	Comisaría de Bergara	Comisaría de Bergara	Ibargarai Iribidea, 56 - BERGARA	SI
	Arrasate O.A.C.	Arrasate O.A.C.	Maala, nº 32 - ARRASATE	SI
	Comisaría de Zumárraga	Comisaría de Zumárraga	Estación, s/nº - ZUMARRAGA	SI
COMISARÍA DE DONOSTIA	Comisaría de Donostia	Comisaría de Donostia	La Infanta Cristina, 28 (Ondarreta) DONOSTIA	SI
	Centro Penitenciario de Martutene	Centro Penitenciario de Martutene	Paseo Martutene, 1- DONOSTIA	NO
	Hospital de Gipuzkoa	Hospital de Gipuzkoa	Paseo Dr. Begiristain, 115 DONOSTIA	NO
	Amara O.A.C.	Amara O.A.C.	Plaza Easo, s/n - DONOSTIA	SI
	Juzgados	Juzgados	Teresa de Calcuta	NO
SECCIÓN MIKELETES	Sección Mikeletes		Diputación Foral Gipuzkoa-Plaza Gipuzkoa - DONOSTIA	NO
SADAE	Sadae		Vitoria-Gasteiz, nº 3 - 3º DONOSTIA	SI
UNIDAD JUEGO Y ESPECTÁCULOS	Unidad Juego y Espectáculos		Vitoria-Gasteiz, nº 3 - 4º DONOSTIA	
COMISARÍA DE EIBAR	Comisaría de Eibar	Comisaría de Eibar	Avda. Otaola, 3 - EIBAR	SI
COMISARÍA DE HERNANI	Comisaría de Hernani	Comisaría de Hernani	Villa Inesita - Barrio Latxumbe, 34 HERNANI	SI
COMISARÍA DE IRÚN	Comisaría de Irún	Comisaría de Irún	Gernikako Arbola Enparantza, z/g IRÚN	SI



GIPUZKOA

UNIDADES ERTZAINZA	DESTINOS	CENTRO	DIRECCIÓN	TITULARIDAD
	Aeropuerto de Hondarribia	Aeropuerto de Hondarribia	Gabarrari Kalea, z/g - HONDARRIBI	NO
COMISARÍA DE RENTERIA	Comisaría de Rentería	Comisaría de rentaría	Paseo de Touring, s/n - RENTERÍA	SÍ
COMISARÍA DE ORIA	Comisaría de Beasain	Comisaría de Beasain	Senpere, s/nº (Villa Eguzki Alde)	sí
	Comisaría de Tolosa	Comisaría de Tolosa	Santa Clara, 2-bis - TOLOSA	SÍ
COMISARÍA DE UROLA KOSTA	Comisaría de Azkoitia	Comisaría de Azkoitia	San Martin, s/nº - AZKOITIA	SÍ
	Comisaría de Zarautz	Comisaría de Zarautz	Gipuzkoa, 60 - ZARAUTZ	SÍ



ESTUDIO ACCIDENTABILIDAD

ENFERMEDADES PROFESIONALES

	CON BAJA			SIN BAJA
	PERIODO	RECAÍDAS (7)	ANTERIOR (8)	TOTAL (9)
Nº	0	0	0	0
DÍAS	0	0	0	0

NOTAS DE ENFERMEDADES PROFESIONALES:

(6) Las enfermedades profesionales con baja se contabilizan por fecha de baja dentro del periodo.

(7) Recaídas: Incluye recaídas de accidentes ocurridos en periodos anteriores o en el actual con días de baja en este. No se contabilizan para obtener los índices de siniestralidad.

(8) Anteriores: Incluye los días de baja de accidentes ocurridos en periodos anteriores con días de baja en este. No se contabilizan para obtener los índices de siniestralidad.

(9) Días naturales en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional en el periodo

ACCIDENTES DE TRABAJO

	CON BAJA							RECAÍDAS (2)	ANTERIOR (3)	TOTAL DÍAS (4)	SIN BAJA PERIODO	NO LABORAL (5)
	EN JORNADA			IN ITINERE			TOTAL					
	LEVE	GRAVE/M. GRAVE	MORTAL	LEVE	GRAVE/M. GRAVE	MORTAL						
Nº	402			32			434	34	50		924	160
DÍAS	12.831			1.238			14.069	3.119	3.464	20.652		

NOTAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

(1) Los accidentes de trabajo con baja, tanto en jornada como in itinere, se contabilizan por fecha de baja dentro del periodo. Los accidentes de trabajo en jornada y sus días de baja, son los que se tienen en cuenta para el cálculo de los índices de siniestralidad.

(2) Recaídas: Incluye recaídas de accidentes ocurridos en periodos anteriores o en el actual con días de baja en este. No se contabilizan para obtener los índices de frecuencia y de incidencia, pero sí sus días de baja, en el caso de accidentes ocurridos en jornada laboral, para obtener los índices de gravedad.

(3) Anteriores: Incluye los días de baja de accidentes ocurridos en periodos anteriores con días de baja en este. No se contabilizan para obtener los índices de frecuencia y de incidencia, pero sí sus días de baja, en el caso de accidentes ocurridos en jornada laboral, para obtener los índices de gravedad.

(4) Días naturales en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo en el periodo.

(5) No laborables.


ÍNDICES E INDICADORES DE CONTINGENCIA PROFESIONAL
ÍNDICE DE INCIDENCIA

	Contingencia Profesional	
	I.Incidencia (Ii)	
	Empresa	Sector
01/2020-12/2020	54,32	0,00
01/2019-12/2019	65,66	0,00
01/2018-12/2018	79,96	0,00

ÍNDICE DE FRECUENCIA

	Contingencia Profesional	
	I.Frecuencia	
	Empresa	Sector
01/2020-12/2020	35,25	0,00
01/2019-12/2019	42,60	0,00
01/2018-12/2018	50,97	0,00

ÍNDICE DE GRAVEDAD

	Contingencia Profesional	
	I.Gravedad	
	Empresa	Sector
01/2020-12/2020	1,70	0,00
01/2019-12/2019	2,26	0,00
01/2018-12/2018	2,71	0,00

ÍNDICE DE ABSENTISMO

	Contingencia Profesional	
	I.Absentismo	
	Empresa	Sector
01/2020-12/2020	0,76	0,00
01/2019-12/2019	0,64	0,00
01/2018-12/2018	0,83	0,00

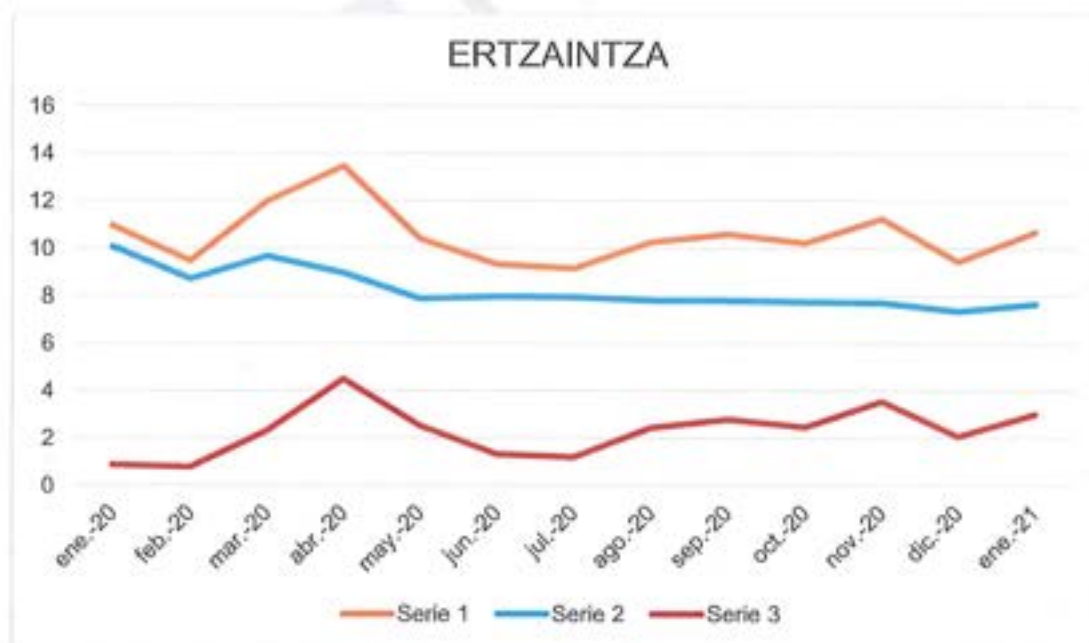
DURACIÓN MEDIA DE LOS PROCESOS CERRADOS EN EL PERIODO

	Contingencia Profesional			
	Duración media			
	Empresa			Sector
	Días	Exp.	Media	Media
01/2020-12/2020	24.153	475	50,85	0,00
01/2019-12/2019	25.760	589	43,74	0,00
01/2018-12/2018	36.896	744	49,59	0,00



ANÁLISIS DE PRESENCIA POLICIAL

	% BAJA DÍAS NATURALES		
	TOTAL	ENFERMEDAD	ACCIDENTE
ENE-20	10,95	10,06	0,88
FEB-20	9,49	8,71	0,78
MAR-20	11,98	09,67	2,31
ABR-20	13,47	8,96	4,51
MAY-20	10,42	7,89	2,53
JUN-20	9,33	7,99	1,33
JUL-20	9,16	7,96	1,20
AGO-20	10,27	7,82	2,45
SEP-20	10,61	7,80	2,81
OCT-20	10,23	7,75	2,48
NOV-20	11,26	7,71	3,56
DIC-20	9,44	7,36	2,08
ENE-21	10,68	7,66	3,02





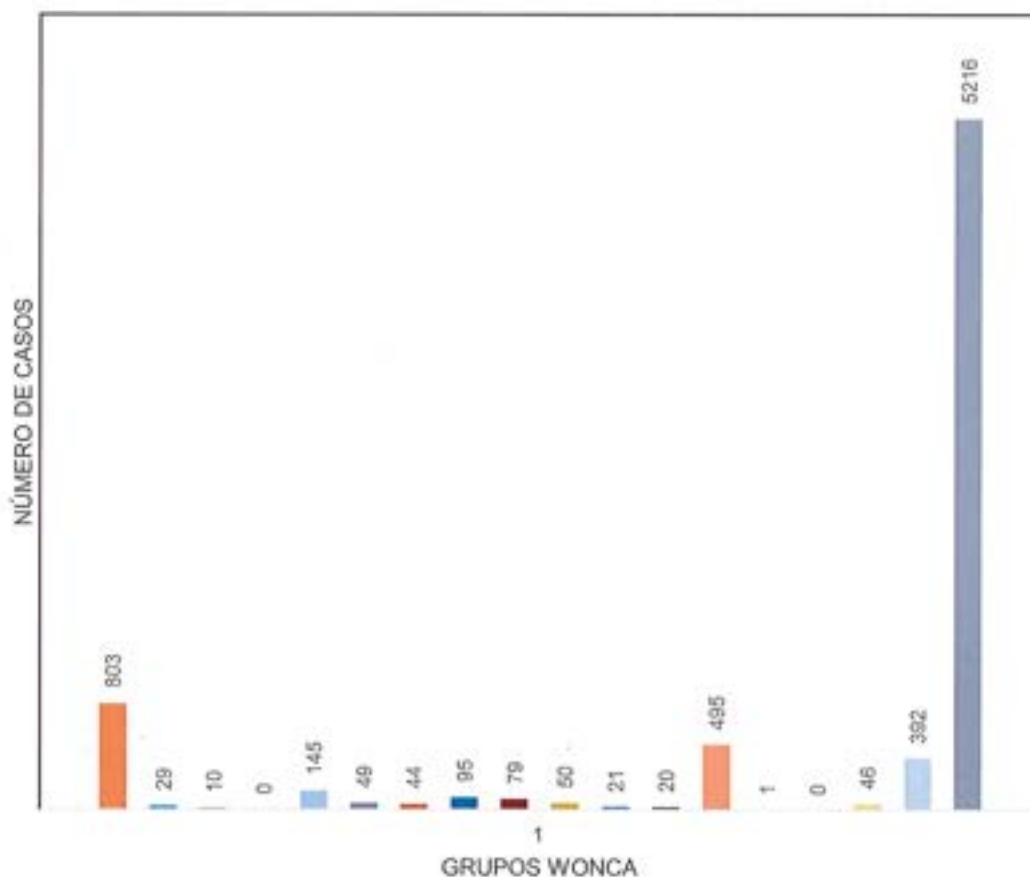
ANÁLISIS I.T.

GRUPOS WONCA	NÚMERO
1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS	803
2. NEOPLASIAS	29
3. ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES, METABÓLICAS	10
4. ENFERMEDADES DE LA SANGRE	0
5. ENFERMEDADES MENTALES	145
6. ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO	49
7. ENFERMEDADES DEL APARATO CIRCULATORIO	44
8. ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO	95
9. ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO	79
10. ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO	50
11. EMBARAZO, PARTO, PUERPERIO	21
12. ENFERMEDADES DE LA PIEL	20
13. ENFERMEDADES DEL APARATO LOCOMOTOR Y TEJIDO CONECTIVO	495
14. ANOMALÍAS CONGÉNITAS	1
15. MORBILIDAD PERINATAL	0
16. SIGNOS, SÍNTOMAS Y ESTADOS PATOLÓGICOS MAL DEFINIDOS	46
17. LESIONES Y EFECTOS ADVERSOS	392
18. CLASIFICACIÓN SUPLEMENTARIA	5216
TOTALES	7495



GRÁFICO: BAJAS 2019 POR GRUPOS WONCA

- 1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS
- 2. NEOPLASIAS
- 3. ENFERMEDADES ENDOCRINAS, NUTRICIONALES, METABÓLICAS
- 4. ENFERMEDADES DE LA SANGRE
- 5. ENFERMEDADES MENTALES
- 6. ENFERMEDADES DEL SISTEMA NERVIOSO
- 7. ENFERMEDADES DEL APARATO CIRCULATORIO
- 8. ENFERMEDADES DEL APARATO RESPIRATORIO
- 9. ENFERMEDADES DEL APARATO DIGESTIVO
- 10. ENFERMEDADES DEL APARATO GENITOURINARIO
- 11. EMBARAZO, PARTO, PUERPERIO
- 12. ENFERMEDADES DE LA PIEL
- 13. ENFERMEDADES DEL APARATO LOCOMOTOR Y TEJIDO CONECTIVO
- 14. ANOMALÍAS CONGÉNITAS
- 15. MORBILIDAD PERINATAL
- 16. SIGNOS, SÍNTOMAS Y ESTADOS PATOLÓGICOS MAL DEFINIDOS
- 17. LESIONES Y EFECTOS ADVERSOS
- 18. CLASIFICACIÓN SUPLEMENTARIA





ÁREA DE MEDICINA DEL TRABAJO

VIGILANCIA DE LA SALUD

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1.-Periódicos Obligatorios por normativa específica			
Radiaciones ionizantes (ESDE)	46		46
Aire comprimido (BUCE)	31		31
2- Periódicos Específicos			
▪ Protección(EUPI)	10		10
▪ Rescate Montaña	6		6
▪ Ingreso Buceo	2		2
▪ Ingreso Montaña	1		1
▪ Usuarios Pantallas ordenador	35	11	46
▪ Administración	94	21	115
▪ Bidea	235	18	253
▪ Músicos	4		4
▪ Brigada Móvil Grupos generales	40		40
▪ Inicial Agente de Seguridad BM	1		1
▪ Específico Seguridad Perimetral BM	2		2
▪ Otros: Análítica Básica	36	2	38
▪ Gruista Helicópteros	1		1
▪ Patrón de rescate marítimo	2		2
▪ Mecánicos de rescate marítimo	1		1
▪ Específico de marítima	5		5
▪ Instructores de tiro	8		8
▪ Moto	1		1
▪ Prod. Químicos Secc. Lofoscopia-Policía Científica (LOFO)	3	3	6
▪ Prod. Químicos en Comis. – Investig. (PQUD)	20		20
▪ Prod. Químicos Territoriales-Investigación (PQTE)	6	2	8
▪ Laboratorio Químico (QUIL)		1	1
▪ Laboratorio Genética – Forense (GEFO)	2		2
3.- Reingreso (RETO)	20	1	21
4.-Valoraciones médicas para peticiones Segunda Actividad	22	2	24



5.- De selección: 29ª promo. Ertz. Y 4ª convoc. Unif. Policías Locales	227	79	306
6.- De selección fin prácticas 27ª Prom. Ertzaintza	53	16	69
7.- De selección Brigada Móvil (BRIG)	62	3	65
8.- De fin de prácticas de 2ª conv. Unificada Policías Locales	10	1	11
TOTAL.....	986	160	1146

ASISTENCIAS MÉDICAS

CONSULTAS MÉDICAS:

	CONSULTAS PRESENCIALES			CONSULTAS TELEFONICAS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTALES	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
Erandio	565	127	692	5439	1061	6500
Academia	14	232	246	32	87	119
Oiartzun	57	50	107	13	4	17
Berrozi	12	0	12	1	0	1
TOTAL	648	409	1057	5485	1152	6637

DERIVACIONES A CENTROS ASISTENCIALES CONCERTADOS:

	PRIMERAS DERIVACIONES			PRUEBAS COMPLEMENTARIAS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTALES	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
Erandio	165	15	180	97	16	113
Academia	11	3	14	9	0	9
Oiartzun	30	4	34	16	2	18
Berrozi	13	0	13	0	0	0
TOTAL	219	22	241	122	18	140



	DERIVACIONES SUCESIVAS			REHABILITACION		
	HOMBRES	MUJERES	TOTALES	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
Erandio	198	22	220	166	19	185
Academia	2	1	3	13	2	15
Oiartzun	22	3	25	28	6	34
Berrozi	0	0	0	0	0	0
TOTAL	222	26	248	207	27	234

	INTERVENCIONES		
	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
Erandio	29	1	30
Academia	0	0	0
Oiartzun	0	0	0
Berrozi	0	0	0
TOTAL	29	1	30

ALUMNOS 28ª PROMOCIÓN		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
304	217	521

RESTO COLECTIVOS			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Policías Locales	471	180	651
Bomberos	13	1	14
Otros colectivos	29	48	77
TOTAL	513	229	742



ASISTENCIAS DE ENFERMERÍA

Las realizan tanto los DUEs en los centros de Erandio, Academia Vasca de Policía, Oiartzun, Berrozi y Iurreta, mediante la realización de curas, inyectables, etc.

Los pacientes son personal de la Ertzaintza (así como laborales de Interior (SAAS) y personal externo (Policías municipales, contratas externas, etc.)

	CONSULTAS PRESENCIAL		CONSULTAS TELEFONICAS		ANALITICAS		ATENCION LINEA 900		ASISTENC. EXTERNAS
	H.	M.	H.	M.	H.	M.	H.	M.	
Erandio	87	16	4275	803	367	38	15	2	12
Academia	305	172	1246	244	138	6	32	7	
Oiartzun	18	2	14		131	19			
TOTAL	410	190	5535	1947	636	63	47	9	

ALUMNOS DEL CURSO BÁSICO ERTZAINZA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Asistencias presenciales	214	155	369
Asistencias telefónicas	56	24	80
ECG: Telefónicos	9	3	12

OTROS COLECTIVOS EN A.V.P.E.

Asistencias	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Policías Locales	367	147	514
Otros colectivos	19	31	50
Bomberos	10	1	11
Vacunas	48	10	58



COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Este año, además de continuar con la coordinación de actividades empresariales; desde la División de Prevención y Salud Laboral se ha dado traslado a todas las empresas las instrucciones y directrices preventivas que se han publicado relacionadas con CoV-SARS-2, para su cumplimiento y el protocolo a seguir en caso de algún positivo.

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Durante el año 2020, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza se ha reunido 4 veces.

REUNIONES CON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se han celebrado 4 reuniones.

COMISIÓN MEDIACIÓN DE ACOSO

La Comisión de Mediación ha examinado 4 expedientes.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

Durante el año 2020 se han gestionado y tramitado 20 denuncias presentadas en Inspección de Trabajo.

JUZGADOS

Durante el año 2020 se han gestionado y tramitado 34 expedientes judiciales.

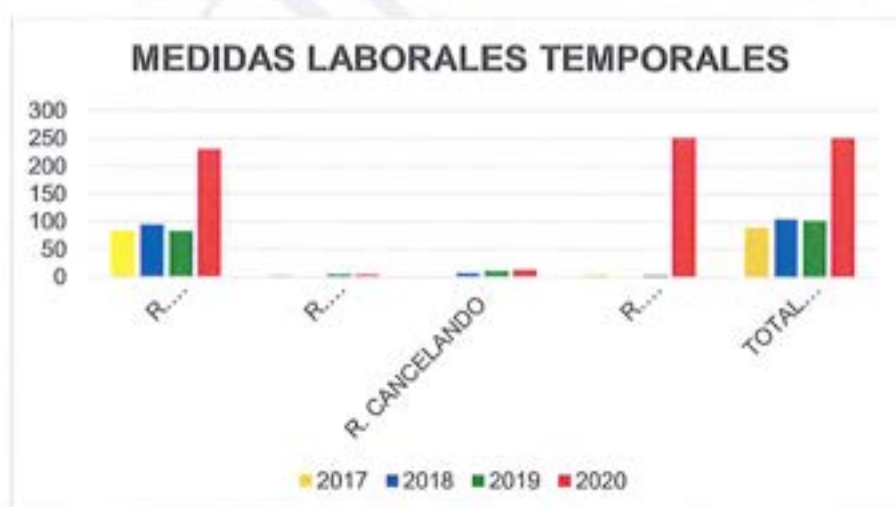


- ❖ Exento Noche: 4
- ❖ Exento Moto: 5
- ❖ Cambio de turno: 3
- ❖ Otros: 33

Como consecuencia de la declaración de pandemia por CoV-SARS-2, se han concedido **115 medidas laborales temporales** al personal trabajador especialmente sensible.

RESOLUCIONES EMITIDAS	AÑOS 2020
CONCEDIENDO MLTs	230
DESESTIMANDO MLTs	4
PRORROGANDO MLTs	13
CANCELANDO MLTs	4
TOTAL RESOLUCIONES	251

COMPARATIVA RESOLUCIONES EMITIDAS	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
CONCEDIENDO MLTs	83	95	83	230
DESESTIMANDO MLTs	3	2	5	4
CANCELANDO MLTs		7	11	13
PRORROGANDO MLTs	3	1	3	4
TOTAL RESOLUCIONES	89	105	102	251





RESOLUCIONES

La tramitación jurídico administrativa de los expedientes de solicitud de paso a la situación administrativa de segunda actividad durante el año 2020, ha requerido la emisión de un total de 60 resoluciones:

- Interrupción de plazos y suspensión del procedimiento: **9**
- Reanudación del procedimiento: **2**
- Estimatorias de pase a segunda actividad: **18**
- Desestimatorias de pase a segunda actividad: **13**
- Adaptación cautelar y transitoria del puesto de trabajo: **10**
- Archivo del procedimiento: **4**
- Incoación de oficio: **4**

COMPARATIVA RESOLUCIONES	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
ESTIMATORIAS	25	6	16	18
DESESTIMATORIAS	12	4	11	13
ADAPTACIÓN AL PUESTO	9	5	9	10
INCOACIÓN OFICIO		7	6	4
SUSPENSIÓN PROCEDIMIENTO	2	8	6	9
REANUDACIÓN PROCEDIMIENTO		1	5	2
ARCHIVO	5	7	2	4
TOTAL	53	38	55	60

MEDIDAS LABORALES TEMPORALES

En el año 2020, se han gestionado y tramitado **119** Medidas Laborales Temporales.

- ❖ 109 de oficio
- ❖ 10 a petición del interesado

Por otro lado, se han cancelado **4** medidas laborales temporales.

De las 119 MLTs, **17** han correspondido a **mujeres** y **103** a **hombres**.

Los tipos de MLTs concedidas han sido los siguientes:

- ❖ Dentro de Unidad: 69
- ❖ Exento entrenamiento: 2
- ❖ Exento Patrulla: 3



DICTÁMENES

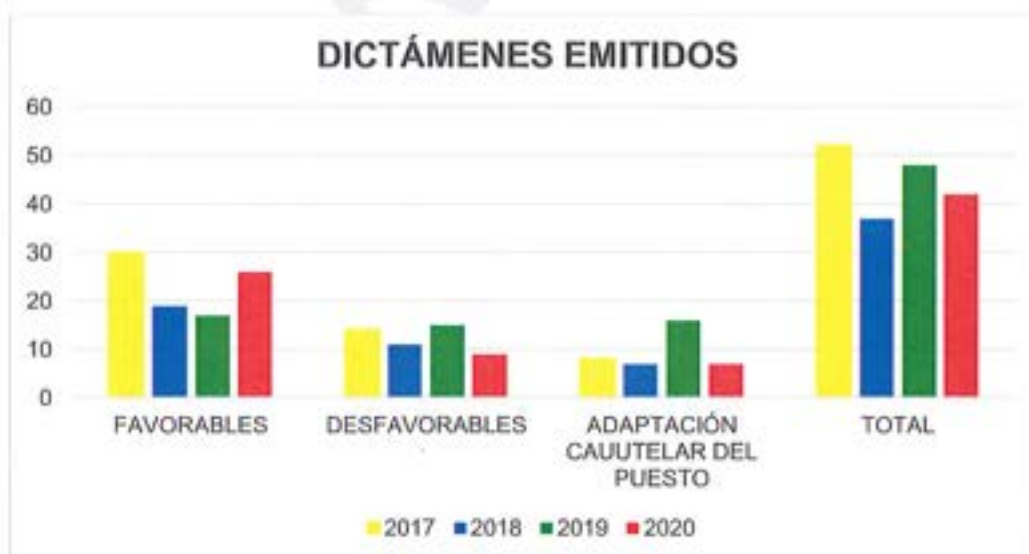
El Tribunal Médico de Segunda Actividad se ha reunido un total de 5 sesiones emitiendo los siguientes dictámenes:

DICTÁMENES 2020		M	H
FAVORABLES	26	2	24
DESFAVORALES	9	1	8
CAUTELARES Y TRANSITORIOS	7	0	7
TOTAL DICTÁMENES	42	3	39

Se han estudiado además, **11 alegaciones** estimándose 1 de ellas y **2 recursos de alzada**.

Asimismo, se han suspendido 9 expedientes administrativos de pase a segunda actividad.

COMPARATIVA DICTÁMENES	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020
FAVORABLES	30	19	17	26
DESFAVORALES	14	11	15	9
CAUTELARES Y TRANSITORIOS	8	7	16	7
TOTAL	52	37	48	42





ATENCIÓN A QUEJAS Y/O ESCRITOS

Durante el año 2020, se han recibido en la División de Prevención y Salud Laboral un total de **276 escritos**, correspondientes a delegados de prevención, ertzainas, organismos públicos, sindicatos, etc.

		QUEJAS	TOTAL
DELEGADOS DE PREVENCIÓN:	Er.N.E.	64	
	ELA ERTZAINZA	21	
	ESAN	93	
	EUSPEL	24	
	SIPE	35	
OTROS		39	
TOTAL			276

TRIBUNAL DE 2ª ACTIVIDAD

En el año 2020 se han iniciado **57 expedientes** administrativos de segunda actividad, **11** corresponden a **mujeres** y **46** a **hombres**.

De estos 57 expedientes, **9** han sido **incoados de oficio** y se ha **revisado la situación administrativa** de segunda actividad de **3** expedientes.

El Tribunal Médico de 2ª Actividad ha visto un total de 57 expedientes, de los cuales son 10 mujeres y 48 hombres.

AÑO	EXPEDIENTES		
	TOTAL	M	H
2020	57	11	46



MAMPARAS EN LA SALA DE DENUNCIAS	SEPTIEMBRE
PRODUCTO DESINFECCIÓN COM. IRUN	SEPTIEMBRE
ZUMARRAGA COVID-19	OCTUBRE
SOLICITUD BAJAS COVID-19 COM. SESTAO	OCTUBRE
TERMÓMETRO COM. ERANDIO	OCTUBRE
COLABORACIÓN FORENSE. ALUMNOS UPV-EHU	NOVIEMBRE
CONTENEDORES MASCARILLAS QUIRÚRGICAS	NOVIEMBRE

BORRADOR



CARTELES INFORMATIVOS	FECHA
USO RESPONSABLE DEL ASCENSOR	ABRIL
USO DE SALAS DE REPROGRAFIA DE FORMA SEGURA	ABRIL
USO DE ASEOS DE FORMA SEGURA	ABRIL
USO DEL COMEDOR DE FORMA SEGURA	MAYO
USO DE LOS ARCHIVOS DE FORMA SEGURA	MAYO
USO DE MÁQUINAS VENDING	MAYO
USO AULA DE FORMACIÓN	JUNIO
USO AULA DE FORMACIÓN (ACTUALIZACIÓN)	SEPTIEMBRE
USO AULAS DE EUSKERA	OCTUBRE
USO MÁQUINAS VENDING (ACTUALIZACIÓN)	NOVIEMBRE
USO DE ASEOS DE FORMA SEGURA (ACTUALIZACIÓN)	NOVIEMBRE

2.- CONSULTAS.

El personal técnico del Área de Especialidades Técnicas y Segunda Actividad, además de los documentos, ha dado respuesta a las siguientes consultas que se han planteado por parte de las y los agentes de la Ertzaintza.

CONSULTAS	FECHA
REUTILIZACIÓN DE MASCARILLAS	MARZO
CARACTERÍSTICAS BUZOS RIESGO BIOLÓGICO	MARZO
LIMPIEZA INTERIOR VEHÍCULO POLICIAL	MARZO
TIPOS Y USOS DE MASCARILLAS	MARZO
BUZOS DESECHABLES	MARZO
EPI CUSTODIA INTERNOS EN HOSPITAL	ABRIL
EPI INADECUADOS	ABRIL
BUZOS DE PROTECCIÓN	ABRIL
FUNDA PARA MICROFONO DIDEMAS DE COMUNICACIÓN HELICÓPTERO	ABRIL
REAPERTURA COMEDORES IURRETA Y BERROZI	MAYO
REFUERZO LIMPIEZA	MAYO
REAPERTURA GIMNASIO BERROZI	MAYO
REAPERTURA GIMNASIO IURRETA	MAYO
TALLAJE BUZOS Y CASCOS	MAYO
SOLICITUD DE MASCARILLAS	MAYO
DISTANCIA DE SEGURIDAD. SALA DE RADIO	JUNIO
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN. MATERIAL DE RADIO	JUNIO
CONSULTA BUZOS	SEPTIEMBRE



MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR EN LAS JORNADAS DE ENTRENAMIENTO EXTRAORDINARIO DE LA UBM	NOVIEMBRE
CRITERIOS DEL SP PARA REPARTO DE MASCARILLAS. COLECTIVO ERTZAINZA (REVISIÓN)	DICIEMBRE
CRITERIOS DEL SP PARA REPARTO DE MASCARILLAS. COLECTIVO ERTZAINZA (REVISIÓN)	DICIEMBRE

NOTAS INFORMATIVAS	FECHA
SITUACIÓN DE LA ENFERMEDAD POR EL NUEVO CORONAVIRUS SARS-COV-2	FEBRERO
DESINFECCIÓN DE VEHÍCULOS	MARZO
SITUACIÓN DE LA ENFERMEDAD POR EL NUEVO CORONAVIRUS SARS-COV-2 (y 2)	MARZO
SITUACIÓN DE LA ENFERMEDAD POR EL NUEVO CORONAVIRUS SARS-COV-2 (y 3)	MARZO
PROTECCIÓN FACIAL	MARZO
NUEVAS MEDIDAS HIGIÉNICAS. ELEMENTOS BARRERA FRENTE AL COVID-19	ABRIL
PROTECCIÓN PERSONAL ERTZAINZA FRENTE AL RIESGO DE EXPOSICIÓN AL SARS-COV-2	MAYO
USO DE GIMNASIOS EN LA ERTZAINZA	MAYO
REBROTES DE CORONAVIRUS ERTZAINZA 2020.07.24	JULIO
EVOLUCIÓN COVID-19 CENTRO DE TRABAJO DE TXURDINAGA. BILBAO	JULIO
USO MAQUINAS VENDING	MARZO
USO DEL COMEDOR Y ZONAS DE MÁQUINAS EXPENDEDORAS	NOVIEMBRE

FICHAS INFORMATIVAS	FECHA
FI-40 COMO QUITARSE EL BUZO DE FORMA SEGURA	MARZO
FI-41 ENTORNO FAMILIAR	MARZO
FI-43 USO DE TERMÓMETROS INFRARROJOS EN LAS COMISARIAS	ABRIL
FI-44 USO DE MASCARILLAS HIGIÉNICAS/QUIRÚRGICAS	ABRIL
FI-45 USO DE GUANTES	ABRIL
FI-46 USO DE VEHÍCULOS DEL DEPARTAMENTO	ABRIL
FI-47 ENTORNO DE TRABAJO	ABRIL
FI-48 USO DE LA LANZADERA	MAYO
FI-49 USO DE MASCARILLAS FFP2/FFP3	MAYO
FI-50 ENTORNO DE TRABAJO	JUNIO
FI-45 USO DE GUANTES (ACTUALIZACIÓN)	OCTUBRE
FI-44 USO DE MASCARILLA HIGIÉNICA/QUIRÚRGICA (ACTUALIZACIÓN)	NOVIEMBRE
FI-50 ENTORNO DE TRABAJO (ACTUALIZACIÓN)	NOVIEMBRE



CORONAVIRUS

1.- DOCUMENTACIÓN GENERADA

En las siguientes tablas se detalla por grupos, la documentación generada desde el Área de Especialidades Técnicas y Segunda Actividad al objeto de proporcionar pautas seguras de actuación en el entorno laboral encaminadas a evitar o disminuir la propagación del SARS-COV-2

PROCEDIMIENTOS	FECHA
MEDIDAS ORGANIZATIVAS	MARZO
INSTRUCCIONES SOBRE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL A EMPLEAR EN LOS CONTROLES DE ALCOHOL, DROGAS Y VEHÍCULOS DE TRANSPORTE	MARZO
INSTRUCCIONES PARA REUNIONES	MARZO
INSTRUCCIONES PARA USO ZONAS COMUNES	MARZO
INSTRUCCIÓN TÉCNICA PARA PREVENIR LA TRANSMISIÓN DEL COVID-19	MARZO
MEDIDAS ORGANIZATIVAS. SALAS DE DENUNCIAS	MARZO
INSTRUCCIÓN DE DESINFECCIÓN. PROPUESTA	MARZO
MEDIDAS PREVENTIVAS. GIMNASIO BERROZI	MAYO
PROCEDIMIENTO DE ENTREGA DE EPI RELACIONADOS CON LA PROTECCIÓN DEL COVID A LAS UNIDADES DE LA ERTZAINZA	MAYO
MEDIDAS PREVENTIVAS. COMEDORES DE IURRETA Y BERROZI	MAYO
MEDIDAS PREVENTIVAS GIMNASIO IURRETA	MAYO
MEDIDAS PREVENTIVAS: TALLAJE DE CASCO Y DEVOLUCIÓN BUZOS	MAYO
PROCEDIMIENTO USO PISCINA IURRETA	MAYO
INSTRUCCIONES CURSOS PRESENCIALES	JUNIO
CRITERIOS PREVENTIVOS PARA PREVENIR AL PERSONAL DE LA ERTZAINZA ANTE EL RIESGO DE EXPOSICIÓN AL SARS-COV-2	JUNIO
INSTRUCCIÓN DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA ERTZAINZA REFERIDA A LA OBLIGATORIEDAD DEL USO DE MASCARILLA	JULIO
INSTRUCCIÓN DE APLICACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA ERTZAINZA REFERIDA A LA OBLIGATORIEDAD DEL USO DE MASCARILLA (REVISIÓN)	JULIO
PROCEDIMIENTO DE LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE LOCALES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD ANTE CASOS CONFIRMADOS DE COVID-19	AGOSTO
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL TALLEJE DE LA 29 PROMOCIÓN	SEPTIEMBRE
INSTRUCCIONES PARA RESPONSABLES DE SALÓN DE ACTOS	SEPTIEMBRE
PROTOCOLO ENTRENAMIENTOS UBM	SEPTIEMBRE
MEDIDAS PREVENTIVAS ENTRENAMIENTOS BERROZI	SEPTIEMBRE
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA RETOMAR LA ACTIVIDAD EN LA BANDA DE MÚSICA	OCTUBRE
MEDIDAS PREVENTIVAS PARA COMPROBACIÓN DE CONFINAMIENTOS	OCTUBRE
INSTRUCCIÓN OBLIGATORIEDAD USO DE MASCARILLA	NOVIEMBRE
CRITERIOS PREVENTIVOS PARA PROTEGER AL PERSONAL DE LA ERTZAINZA FRENTE AL RIESGO DE EXPOSICIÓN AL SARS-COV-2 (ACTUALIZACIÓN)	NOVIEMBRE
CRITERIOS DEL SP PARA REPARTO DE MASCARILLAS. COLECTIVO ERTZAINZA	NOVIEMBRE



Documentos externos:

Amiantec	2020.02.07	Operaciones de urgencia. Descontaminación y limpieza de vehículos, helicópteros y enseres varios.
IGR	2020.02.21	Informe de controles ambientales realizados en el vertedero de Zaldibar durante las operaciones de rescate
IGR	2020.05.31	Informe de controles ambientales realizados en el vertedero de Zaldibar durante las operaciones de rescate
DAEM	2020.09.01	Plan de emergencia y evacuación en Zaldibar.

BORRADOR



2020.07.28	<p>Visita al vertedero de Zaldibar, por dos Técnicas del Servicio de Prevención, y entrevista con BZ y JO. Medidas propuestas desde el Servicio de Prevención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En función de la previsión meteorológica solicitar incremento de personas en el servicio para su aprobación en función de la disponibilidad de agentes de la Unidad y los servicios a realizar en esa jornada. • Seguir las indicaciones que se recogen en la Ficha Informativa 16 relativas a trabajos a la intemperie. (se confirma que esta ficha se encuentra impresa y plastificada en las dos furgonetas de grabación, además de disponerla el responsable del operativo en la documentación relativa a Zaldibar). Entre las directrices recogidas en la ficha informativa se recuerda la importancia de la hidratación: "Asegurar una reposición de los líquidos y electrolitos perdidos Aunque no se tenga sed, tomar agua potable fresca y en pequeñas cantidades." • Dotar de agua potable. El Departamento se encarga del suministro de agua. • Otra de las directrices de la ficha informativa es relativa a las prendas: "Utilizar prendas frescas – que favorezcan la evaporación del sudor- y de colores claros." La dotación del doble buzo de protección es de la empresa IGR por motivos de seguridad. En la actualidad, el doble buzo de protección se lo colocan sobre el buzo ignífugo de dotación de la UBM. Se propone utilizar ropa más ligera en vez de ignífuga. • Respecto a la protección respiratoria la suministra el Departamento, por una parte filtros AXP3 para las personas destinadas en BM que ya disponen de arnés de cabeza propio, y máscaras FFP3 para las personas que no disponen de arneses para colocar en la máscara. En este momento del operativo la dotación de arnés con filtro AXP3 no aporta seguridad extra respecto de la máscara FFP3, ya que no hay gases ni vapores tóxicos (furanos, dioxinas...) y si dificulta la respiración. Se propone, según disponibilidad, dotar de FFP3 a todo el personal, mientras no cambien la composición del aire.
2020.09.12	<p>Desde el 12 de septiembre en el vertedero no se están realizando funciones de búsqueda, sino que se están efectuando trabajos de asentamiento del terreno para poder continuar la búsqueda en condiciones seguras. Los vehículos se encuentran en lurreta y se ha aprovechado el parón de la búsqueda para llevarlos a revisión y puesta a punto. En referencia a los vehículos de recepción de imágenes el 5 de octubre se confirma que hay un procedimiento en el que los vehículos son trasladados a lurreta al menos una vez a la semana para su limpieza. Siempre que sea necesario el Responsable puede solicitar limpieza adicional.</p>

Escritos recibidos en el Servicio de Prevención sobre el tema de Zaldibar:

2020.02.07	Ref. 11	ESAN
2020.02.07	Ref. 12	SIPE
2020.02.17	Ref. 16	ESAN
2020.02.14	Ref. 17	SIPE
2020.02.24	Ref. 25	EUSPEL
2020.03.26	Ref. 50	SIPE
2020.05.04	Ref. 99	Agente M49F5
2020.06.10	Ref. 105	SIPE
2020.06.02	Ref. 119	EUSPEL
2020.06.30	Ref. 122	SIPE
2020.07.06	Ref. 123	EUSPEL



REUNIONES INFORMATIVAS:

2020.02.07	Visita a UBM por el Área de Medicina del trabajo.
2020.02.07	Contratación Amiantec.
2020.02.07	Durante una reunión relativa a la sensibilización y prevención del suicidio en la Ertzaintza, se informa sobre la situación en Zaldibar.
2020.02.13	Durante una reunión informativa sobre la situación Covid se informa sobre la situación en Zaldibar
2020.02.11	<p>Reunión en Osalan.</p> <p>Osalan citó a representantes de los Servicios de Prevención de las empresas y personal trabajador que realiza tareas en Zaldibar. De acuerdo con el acta:</p> <p><i>"En cuanto a la presencia de amianto en la zona, nos informan de que se trata de en su mayoría de amianto no friable (fibrocemento) y que se trata de un incidente puntual. No se puede hablar de trabajadores expuestos a amianto, trabajadores que habitualmente trabajan con dicho compuesto, y que la patología que se puede dar ocurre tras 5-10 años de exposición y con un periodo de latencia de 20-30 años. La propuesta de OSALAN se basa en informar y formar a los trabajadores, recoger sus datos para un registro del incidente y tener informados a los delegados. No hay recomendación de realizar reconocimientos médicos especiales. No obstante, por parte del servicio de prevención se realizará una oferta de vigilancia de la salud a todos los intervinientes en el dispositivo."</i></p>
2020.02.14	El Departamento de Seguridad distribuye mascarás de gases y vapores con filtros AXP3 que son las indicadas para protegerse de esos compuestos, manteniendo la protección frente a partículas P3 , al igual que las anteriores. Se informa que son de uso personal y que los filtros duran 8 horas y que luego hay que cambiarlos y depositarlos en el contenedor que hay en los centros para ese fin. Además se elabora y distribuye la ficha informativa "FI-38 FICHA INFORMATIVA: MEDIA MÁSCARA FILTRANTE"
2020.02.17	Comité extraordinario de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza: el responsable del Servicio de Prevención recuerda la información dada en las reuniones de los días 7 y 13 de febrero. Se informa de la reunión con Osalan y sobre la Rueda de prensa de la Consejera de Salud. Se trata el tema de equipos de protección respiratoria.
2020.02.20	Visita Zaldibar por la Jefatura de División de Prevención y Salud Laboral
2020.04.20	<p>Comité extraordinario de Seguridad y Salud Laboral de la Ertzaintza, y respecto a Zaldibar se informa de lo siguiente:</p> <p><i>"Se han tenido varias reuniones con los Sindicatos, explicando de una manera bastante profunda lo que se ha hecho en Zaldibar. Se estuvo con todo el personal que acudió a Zaldibar, una enfermera estuvo con ellos explicándoles individualmente, en una consulta, el riesgo al que habían estado expuestos, y preguntándoles en qué zonas estuvieran trabajando, se ofreció al 100% del personal la realización de un reconocimiento médico que se empezaron o bien se les daba fecha y en el caso de BM se les dio una cita para realizar esos reconocimientos médicos. Los reconocimientos se han dejado en "stand by" por la situación que vivimos hoy. Un sindicato ha cogido el protocolo de trabajadores expuestos al amianto y solicita se les haga dicho reconocimiento. Cuando se mantuvo la reunión con Osalan se les preguntó específicamente si al personal que había estado en Zaldibar se le tenía que realizar el reconocimiento del personal expuesto a amianto y respondió negativamente porque no era personal expuesto. Los reconocimientos que se ofertaron son reconocimientos médicos completos, con espirometría, auscultación pulmonar y analíticas específicas. Esos reconocimientos se retomarán nuevamente cuando finalice esta situación de alarma. Dña. Guadalupe Camino añade que en Zaldibar desde el día 7de febrero la empresa IGR ha facilitado en el lugar de los hechos todos los EPI necesarios y tenía varias cabinas de desamiantado. Desde el 23 de marzo IGR ha tenido problemas con el suministro de material y ha sido el propio departamento el que se ha encargado directamente de suministrar los EPI adecuados para la labor que están desempeñando."</i></p>
2020.07.07	<p>Visita Iurreta. Personal del Área de Especialidades Técnicas y Segunda Actividad realiza una reunión en Iurreta.</p> <p>PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN UBM ZALDIBAR (12 mayo 2020)</p> <p>Envío de Ficha Informativa relativa a los trabajos en la intemperie</p>



UBICACIONES	VEHICULOS
Comisaría de Durango, Kurutzlaga, 25, 48200 Durango (Bizkaia)	2 COCHES/FURGONETAS
Comisaría de Oiartzun Igerobi Bidea, 25, 20180 Oiartzun (Gipuzkoa)	3 COCHES/FURGONETAS
Comisaría de Zumarraga, Calle Estación, s/n, 20700 Zumarraga (Gipuzkoa)	3 COCHES/FURGONETAS
Comisaría de Eibar, Avda. Otaola 3, Ant. Edificio Lambreta, 20600 Eibar (Gipuzkoa)	9 COCHES/FURGONETAS
Comisaría de Iurreta, BRIGADA MOVIL, Iurreta Auzoa, 13-11, 48215 Iurreta (Bizkaia)	12 COCHES/FURGONETAS Y 1 HELICOPTERO
Comisaría de Erandio, Larrauri Mendotxe Bidea - 18, 48950 Erandio (Bizkaia)	14 COCHES/FURGONETAS

Las ropas utilizadas o se destruyeron o se decontaminaron, previa remisión a Erandio en bolsas de plástico precintadas.

Se hicieron mediciones para determinar si había amianto en algunos de los vehículos utilizados y los resultados fueron negativos.

Cuando se retoman las labores de búsqueda además se les dota de buzos de PQ5.

Se informa el día 7 de febrero en reunión presencial con los Delegados de Prevención que las personas que están realizando las tareas de búsqueda, no se consideran trabajadores expuestos al amianto (Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto) porque no trabajan con ese producto habitualmente. Se confirma que los EPI que están utilizando son los correctos.

Al respecto desde Osalan se recomienda informar al colectivo y registrar las personas que estuvieron en las tareas de búsqueda. Además desde el SP se oferta la vigilancia de la salud para todas las personas que estuvieron en las mencionadas tareas.



INFORMACIÓN ZALDIBAR

1. OBJETO

Recoger las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio de Prevención relativas a los trabajos de rescate que está llevando a cabo diferentes unidades de la Ertzaintza en el vertedero de Zaldibar, al objeto de contestar a todos los escrito recibidos.

2. ANTECEDENTES

El 6 de febrero sobre las 16:30 se produjo el derrumbamiento del vertedero de Zaldibar gestionado por Verter Recycling.

Los días 6 y 7 acudieron las y los siguientes agentes:

UNIDAD	Nº ERTZAINAS
UTTG	23
EIBAR	21
UTTB	18
UBM	35
UC	4
UVR (HELICÓPTEROS)	10
UVR (MARÍTIMA)	4
UVR (MONTAÑA)	17
DURANGO	22
SICTG	5

Desde el primer momento disponían de mascarillas FFP3 y guantes de protección como EPI.

AMIANTO

A las 01:00 del 7 de febrero se paralizan los trabajos de búsqueda porque se da a conocer que hay amianto en su mayoría, fibrocemento en el vertedero. También se paralizan los vehículos que han utilizado estas personas.

El 7 de febrero se contrata la empresa Amiantec 3000 S.L. para realizar los trabajos de DESCONTAMINACION, LIMPIEZA DE VEHICULOS, HELICÓPTEROS Y ENSERES VARIOS. Dichos trabajos se comienzan a realizar el 8 de febrero en los vehículos de la siguiente tabla:



CARTELES Y FOLLETOS

INFORMACIÓN DE SEGURIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS: <u>IIOO TERRITORIALES</u>	ENERO	ACTUALIZACIÓN
	NOVIEMBRE	ACTUALIZACIÓN
INFORMACIÓN DE SEGURIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS: <u>LOFOSCOPIA</u>	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
	NOVIEMBRE	ACTUALIZACIÓN
INFORMACIÓN DE SEGURIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS: <u>SAT</u>	ABRIL	ACTUALIZACIÓN
INFORMACIÓN DE SEGURIDAD SOBRE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS <u>ANTROPOLOGIA FORENSE</u>	DICIEMBRE	NUEVO

CONTENIDOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN PLATAFORMA DIGITALES

- Reestructuración de carpetas de **GURENET**, y actualización de contenidos.
- Actualización de contenidos en **Flash Noticias**.
- Creación e **BANNER** específico de **CORONAVIRUS**.

FORMACIÓN

CURSOS EN PRL

DESTINO	NOMBRE DEL CURSO	FECHA	Nº PERSONAS
UPC SECCIÓN LOFOSCOPIA E INSPECCIONES OCULARES		2020.02.20	4



FORMACIÓN E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

FICHAS INFORMATIVAS		
TRABAJO SEGURO		
FI-23: GUANTES DE PROTECCIÓN QUÍMICA SECCIÓN LOFOSCOPIA E INSPECCIONES OCULARES	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
FICHAS INFORMATIVAS		
EVALUACIÓN PUESTO DE TRABAJO		
FI- PRL - PVD – ARDATZ/SADAE	MARZO	NUEVA
FI –PRL - PVD	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL -BIDEA	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL -BRIGADA MÓVIL	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL -BRIGADA MÓVIL - SEGURIDAD	OCTUBRE	NUEVA
FI-PRL – LOFOSCOPIA E IIOO	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL-UNIDAD CANINA (EXPLOSIVOS)	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL-UNIDAD CANINA (SEGURIDAD)	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL – UNIDAD CANINA (DROGAS)	MARZO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL-INSPECCIONES OCULARES TERRITORIALES	ENERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL – UPC - GENÉTICA FORENSE	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL – UPC ANTROPOLOGÍA FORENSE	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL -UPC. SECCIÓN DOCUMENTOSCOPIA Y GRAFÍSTICAS	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL -UPC. SECCIÓN NUEVAS TECNOLOGÍAS. ELECTRÓNICA-AUDIO/INFORMÁTICA/IMAGEN DIGITAL	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL UPC. PVD (SECCIÓN COORDINACIÓN CIENTÍFICA / SECCIÓN CALIDAD / SECCIÓN IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL – UPS UNIDAD DE PROTECCION Y SEGURIDAD	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI-PRL-DOCENTE TÉCNICAS DE DEFENSA - AVPE	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
FI- PRL - PVD – ARDATZ/SADAE	MARZO	NUEVA



ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA

EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

A lo largo del año 2020, se han presentado resultados de la evaluación de riesgo psicosocial:

RESULTADOS	
UNIDADES	FECHA
PC	FEBRERO
UJE	FEBRERO
TERRITORIAL BIZKAIA JEFATURAS UNIDAD: COMISARIAS, UTTB, ARDATZ, OTI BIZKAIA, SICTB, SADA E	FEBRERO
BM / UVR / UDE	FEBRERO
TERRITORIAL GIPUZKOA JEFATURAS UNIDAD: COMISARIAS, UTTG, ARDATZ, OTI GIPUZKOA, SICTG, ETEN, CCPA, MIKELETES	FEBRERO
TERRITORIAL ARABA JEFATURAS UNIDAD: COMISARIAS, UTTA, ARDATZ, OTI ARABA, SICTA, MIÑONES	FEBRERO
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD INTERVENCIÓN SEGURIDAD EDIFICIOS CANINOS	FEBRERO

ERGONOMÍA

	FECHA
ESTUDIO ERGONÓMICO DE LA ADAPTACIÓN VEHÍCULO TOYOTA LAND CRUISER COMO ALTERNATIVA A LOS VEHÍCULOS PARA EL SERVICIO PRI-BIZKOR (BRIGADA MÓVIL).	DICIEMBRE



RIESGO BIOLÓGICO	
Evaluación de Riesgo Biológico. Puesto: UDE – Área Operativa y Área Técnica (Instrucción)	ENERO
Evaluación de Riesgo Biológico. Puesto: UPC (Sección LOFOSCOPIA e IIOO, Sección GENETICA FORENSE, Sección ANTROPOLOGIA FORENSE, Sección QUÍMICOS EXPLOSIVOS) IIOO TERRITORIALES	ENERO
Evaluación de Riesgo Biológico. Puesto: UPS (Unidad de Protección y Seguridad)	FEBRERO
Evaluación de Riesgo Biológico. Puesto: UVR: BUCEO	NOVIEMBRE

BORRADOR



HIGIENE INDUSTRIAL

En el campo de las mediciones de contaminantes físicos, durante el año 2020, se han llevado a cabo diferentes tipos de mediciones en los centros de trabajo:

CONDICIONES AMBIENTALES		
ALMACÉN DE COMISARIA GASTEIZ	FEBRERO	TEMPERATURA Y HUMEDAD
ERANDIO ALTZAGA EXCESO DE LUZ. LUCERNARIO ARGIBIDEA	JULIO	TEMPERATURA / HUMEDAD / LUZ
VITORIA VD-VG GASTEIZ	JULIO	ILUMINACIÓN
COMISARIA GETXO (FASE III ERANDIO)	AGOSTO	ILUMINACIÓN
ERANDIO. ADMINISTRACIÓN POLICIAL VICECONSEJERÍA	OCTUBRE	ILUMINACIÓN
ERANDIO- TRAFICO BIZKAIA: CMC, SALA JO, ATESTADOS, LÍNEA A	NOVIEMBRE	TEMPERATURA Y HUMEDAD

RUIDO	
HOSPITAL DE BASURTO.	FEBRERO
CAMPOS DE TIRO DE BERROZI. PUESTOS: UNIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD UNIDAD DE SEGURIDAD DE EDIFICIOS E INSTRUCTORES DE LA UNIDAD DE SEGURIDAD UNIDAD CANINA	ENERO
AVPE GALERÍA DE TIRO 1 Y 2 (NUEVA MUNICIÓN)	NOVIEMBRE
ADMINISTRACIÓN POLICIAL. IMPRESORA DE ACREDITACIONES	DICIEMBRE

CONTAMINANTES QUÍMICOS		
AGENTES QUÍMICOS COSHH: PUESTO: SERVICIO DE APOYO TÉCNICO	MARZO	PRODUCTOS DE TRABAJO
AVPE GALERÍA DE TIRO 1 Y 2	NOVIEMBRE	PLOMO EN NUEVA MEDICIÓN
AGENTES QUÍMICOS COSHH: PUESTO: ANTROPOLOGIA FORENSE	DICIEMBRE	PRODUCTOS DE TRABAJO
AGENTES QUÍMICOS COSHH: PUESTO: ANTROPOLOGIA FORENSE	DICIEMBRE	PRODUCTOS DE TRABAJO



COMISARIA LAGUARDIA	JUNIO	ACTUALIZACIÓN
CENTRAL DE ERANDIO. EDIFICIO COMEDOR	JULIO	ACTUALIZACIÓN
COMISARIA BASAURI	OCTUBRE	NUEVO
CENTRAL DE ERANDIO. ALMACENES Y TALLERES	NOVIEMBRE	ACTUALIZACIÓN
COMISARIA ERANDIO-ALTZAGA	OCTUBRE	NUEVO

INCIDENCIAS

A lo largo del año 2020, se han producido diferentes incidentes relacionados con los Planes de Autoprotección, así como actuaciones en los centros al objeto de revisar diferentes aspectos de los Planes de Autoprotección:

INCIDENCIAS	
EVACUACIÓN POR ALARMA	
ALARMA ACADEMIA ARKAUTE: EDIFICIO GIMNASIO.	FEBRERO
ALARMA ACADEMIA ARKAUTE: EDIFICIO PARQUE MÓVIL	FEBRERO
ALARMA EN UNIDAD POLICIA CIENTÍFICA – CENTRAL ERANDIO	MARZO
ALARMA ACADEMIA ARKAUTE: EDIFICIO BUDOKAN (ARTES MARCIALES)	MARZO
FUEGO EN ALMACENES Y TALLERES DE ERANDIO	ABRIL
ALARMA EN UNIDAD POLICIA CIENTÍFICA – CENTRAL ERANDIO	ABRIL
VISITAS A CENTROS	
ARKAUTE: REUNIÓN CON RESPONSABLE DE EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN	FEBRERO
ERANDIO. EDIFICIO COMEDOR. REVISIÓN DE CARENCIAS	JUNIO
ERANDIO ALMACENES Y TALLERES: PASILLO CENTRAL / ALMACÉN GENERAL	SEPTIEMBRE/OCTUBRE
ERANDIO COMEDOR: SEGUIMIENTOS DE CARENCIAS	NOVIEMBRE
COMISARIA VITORIA-GASTEIZ	NOVIEMBRE
OTROS	
ERANDIO: EDIFICIO POLICIA CIENTIFICA: seguimiento actualización sistema de alarmas y puertas cortafuegos	NOVIEMBRE
ERANDIO: ADMINISTRACIÓN POLICIAL: comprobación de recorridos para colocación de puerta de control de accesos	NOVIEMBRE



INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

A lo largo del año 2020 y siguiendo los criterios establecidos para la investigación de accidentes laborales en el colectivo de la Ertzaintza, se han llevado a cabo un total de 2 investigaciones:

ACCIDENTES LABORALES		
LUGAR	CAUSA	FECHA
ARRASATE	VUELCO EN PERSECUCIÓN	OCTUBRE
DONOSTIA	SALIDA DE CALZADA Y CAÍDA AL RÍO	DICIEMBRE

PLANES DE AUTOPROTECCIÓN

Durante año 2020 se ha procedido a elaborar/actualizar los Planes de Autoprotección, para adaptarlos a la actual Norma Vasca de Autoprotección, de los centros dependientes de las Viceconsejerías de Seguridad, Administración y Servicios y AVPE.

Una vez actualizados los Planes de Autoprotección, también se ha realizado la implantación y ejercicios de simulacro de los citados Planes. Esta implantación ha consistido en una acción formativa a los responsables de cada centro, así como a todas aquellas personas a las que el Plan de Autoprotección implica en su aplicación.

SIMULACROS		
LUGAR	EDIFICIO	FECHA
Erandio	EDIFICIO UPC	ENERO
Erandio	ERTZAIN ETXEA ERANDIO - UTTB	ENERO

ELABORACIÓN PAU		
EDIFICIO	FECHA	
AVPE	MAYO	ACTUALIZACIÓN
CENTRAL DE ERANDIO. EDIFICIO CONTROL DE ACCESOS 1	MAYO	ACTUALIZACIÓN
CENTRAL DE ERANDIO. EDIFICIO CONTROL DE ACCESOS 2	MAYO	ACTUALIZACIÓN
CENTRAL DE ERANDIO. UPC	JUNIO	ACTUALIZACIÓN
CENTRAL DE ERANDIO. EDIFICIO INSTALACIONES	JUNIO	ACTUALIZACIÓN



PUESTOS DE TRABAJO	FECHA	
INSPECCIONES OCULARES TERRITORIALES (ACTUALIZACIÓN)	ENERO	ACTUALIZACIÓN
PVD ERTZAINZA (ACTUALIZACIÓN)	ENERO	ACTUALIZACIÓN
PRL BIDEA	ENERO	ACTUALIZACIÓN
PRL BRIGADA MÓVIL	ENERO	ACTUALIZACIÓN
PVD – ARDATZ/SADAE	FEBRERO	NUEVO
PRL DOCENTE TÉCNICAS DE DEFENSA -AVPE	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC. SECCIÓN DOCUMENTOSCOPIA Y GRAFÍSTICAS(ACTUALIZACIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC. SECCIÓN NUEVAS TECNOLOGÍAS. ELECTRÓNICA-AUDIO/INFORMÁTICA/IMAGEN DIGITAL(ACTUALIZACIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC. PVD SECCIÓN COORDINACIÓN CIENTÍFICA / SECCIÓN CALIDAD / SECCIÓN IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS(ACTUALIZACIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC (GENÉTICA FORENSE) (ACTUALIZACIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC (ANTROPOLOGÍA FORENSE) (ACTUALIZACIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UDE – ÁREA OPERATIVA Y ÁREA TÉCNICA (INSTRUCCIÓN)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPS (UNIDAD DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD)	FEBRERO	ACTUALIZACIÓN
UPC (LOFOSCOPIA E INSPECCIONES OCULARES) (ACTUALIZACIÓN)	MARZO	ACTUALIZACIÓN
CANINOS - EXPLOSIVOS	MARZO	ACTUALIZACIÓN
CANINOS - SEGURIDAD	MARZO	ACTUALIZACIÓN
CANINOS - DROGAS	MARZO	ACTUALIZACIÓN
PRL BRIGADA MÓVIL SEGURIDAD	JULIO	NUEVO
PRL BRIGADA MÓVIL	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
PRL UVR-BUCEO	DICIEMBRE	ACTUALIZACIÓN



INSPECCIONES	
ARABA	11
BIZKAIA	53
GIPUZKOA	11
TOTAL	75

INSPECCIONES



■ ARABA ■ BIZKAIA ■ GIPUZKOA

ACTUALIZACIÓN DE EVALUACIONES DE RIESGO

LOCALES	FECHAS	
ERTZAIN-ETXEA ERANDIO ALTZAGA	AGOSTO	NUEVO
ERTZAIN-ETXEA ONDARROA	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
ERTZAIN-ETXEA HERNANI	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
ERTZAIN-ETXEA BERGARA	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
EDIFICIO IRADIER	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN
ERTZAIN-ETXEA IRUN	OCTUBRE	ACTUALIZACIÓN



230	OAC SANTURTZI/LIMPIEZA	2020.11.17
231	OAC BARAKALDO/ PUERTA EMERGENCIA	2020.11.16
233	E-E GALDAKAO/SILLAS	2020.11.16
234	BM/VEHICULO BIZKOR	2020.11.18
242	E-E BILBAO/ MOQUETA CMC	2020.11.23
243	OCI/ MASCARILLA	2020.12.03
246	UVR/ CASCO DE COMUNICACIONES	2020.12.04
251	SAT/SIST. DE DETECCIÓN DE INCENDIOS	2020.12.09
252	BM/ TODOTERRENO MODIFICADO PARA BIZKOR	2020.12.09
253	ADMON. POL./ RUIDO MÁQUINA ACREDITACIONES	2020.12.10
255	E-E SESTAO/OBRAS	2020.12.14
256	E-E SESTAO/OBRAS	2020.12.14
257	E-E SESTAO/OBRAS	2020.12.14
261	E-E BASAURI/ REFLEJOS	2020.12.22
268	UPC/MAQUINA VENDING	2020.12.22
269	INV. CRIM. Y PJ	2020.12.17
271	E-E BILBAO/ ALMACENAMIENTO DE MARIHUANA	2020.12.21
272	UPC/ EPI	2020.12.23
273	E-E BILBAO/VEHICULO ANTIDISTURBIOS	2020.12.23

INSPECCIONES

GIPUZKOA

100	OIARTZUN /GOTERAS	2020.06.11
141	E-E AZKOITIA/PULGAS	2020.07.09
151	CCPA HENDAIA/MASCARILLAS	2020.09.14
161	OIARTZUN/CALOR	2020.09.07
189	OIARTZUN/MAMPARAS VEHÍCULOS TRÁFICO	2020.10.28
196	OIARTZUN/MAMPARAS VEHÍCULOS TRÁFICO	2020.10.28
200	E-E AZKOITIA/LIMPIEZA VEHICULOS	2020.10.30
204	E-E TOLOSA/ MAMPARAS PROTECTORAS	2020.11.11
226	E-E TOLOSA/VENTILACIÓN SALA BRIEFING	2020.11.08
236	E-E BERGARA/OFICINA J.O.	2020.11.26
275	E-E HERNANI/OBRAS	2020.11.25



INSPECCIONES		
BIZKAIA		
001	H. BASURTO/RUIDO	2020.02.04
008	E-E BILBAO/MOBILIARIO	2020.02.17
027	E-E GETXO/J.O. LUZ	2020.03.02
030	SICTB/ MASCARILLAS	2020.03.09
048	E-E ERANDIO/ ANOMALIAS VARIAS	2020. 03.09
075	E-E ERANDIO/ PAU	2020.05.13
077	OCI/EPI	2020.05.12
080	E-E GALDAKAO/SILLAS	2020.05.19
099	ZALDIBAR/CALOR	2020.05.04
120	GETXO/OBRAS	2020.05.29
121	E-E ERANDIO/LUZ EXCESIVA	2020.07.09
124	OCI/MASCARILLAS	2020.07.30
132	OTIB/SILLAS	2020.08.12
137	E-E GETXO/AFORO	2020.08.12
138	IURRETA/VEHÍCULOS BM	2020.08.06
139	E-E GETXO/LIMPIEZA VEHÍCULOS	2020.08.04
147	E-E ERANDIO/MOSQUITOS-VENTANAS	2020.08.14
150	E-E GETXO/OBRAS	2020.08.08
176	E-E GETXO/ MODULOS ATENCIÓN CIUDADANIA	2020.08.17
184	E-E SESTAO/ INV. GUARDIA MASCARILLAS	2020.10.14
188	ADMON. POL. ERANDIO/ DISTANCIA DE TRABAJO	2020.10.06
191	E-E BILBAO/SILLAS CMC	2020.10.08
192	E-E GETXO/MÓDULOS ATENCIÓN CIUDADANA	2020.10.09
195	UPC/VENTILACIÓN	2020.10.29
198	E-E GALDAKAO/SILLAS	2020.10.19
199	E-E SADAIE/LUZ AZUL	2020.10.14
201	UTTIB/ CONDICIONES AMBIENTALES	2020.10.14
206	UTTIB/ CONDICIONES AMBIENTALES	2020.10.14
207	UTTIB/ CONDICIONES AMBIENTALES	2020.10.14
210	E-E ERANDIO/MASCARILLAS EUSKERA	2020.11.01
212	BILBAO/SILLAS CMC	2020.10.26
217	E-E MUSKIZ/PRODUCTO LIMPIEZA	2020.11.05
219	UPC/ MÁQUINA VENDING	2020.11.23
221	E-E BILBAO/ CMC LIMPIEZA	2020.11.10



ÁREA DE ESPECIALIDADES TÉCNICAS Y SEGUNDA ACTIVIDAD

La actividad preventiva del Área de Especialidades Técnicas y Segunda Actividad durante el año 2020 se ha desarrollado en el Colectivo de la Ertzaintza en los tres ámbitos preventivos del Área de Especialidades Técnicas:

SEGURIDAD LABORAL:

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

INSPECCIONES		
ARABA		
009	E-E. VITORIA/SILLAS	2020.06.03
085	E-E. LAGUARDIA / TEMPERATURA ALTA	2020.06.03
115	E-E GASTEIZ/ARDATZ ARABA TEMPERATURA	2020.07.09
125	E-E GASTEIZ/EXCESO LUZ	2020.07.14
126	IRADIER / CALOR	2020.07.16
144	E-E GASTEIZ/ VEHÍCULOS "AZKAR"	2020.07.09
152	E-E GASTEIZ/MERCEDES VITO	2020.09.01
174	BANDA MÚSICA/MEDIDAS PREVENTIVAS SARS-COV-2	2020.09.24
208	E-E. GASTEIZ/ARDATZ ARABA VENTANAS	2020.10.24
223	AVPE / RUIDO MUNICIÓN "NOTOX"	2020.11.12
235	BERROZI / DESINFECTANTES	2020.11.25



Informes:

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
MLTs	1	1 (100%)	
Tribunal 2ª actividad	11	11 (100 %)	
Reingreso	6	4 (66,67%)	2 (33,33%)
A petición diversas instancias	76	57 (75 %)	19 (25 %)
Peritaciones	5	5 (100%)	
Evaluación y diagnóstico	769	588 (76,4%)	181 (23,6 %)
	868	666	202

ACTIVIDAD PREVENTIVA

Programa psicoeducativo de prevención impartido a la Ertzaintza: autoprotección en eventos traumáticos y prevención del suicidio:

Nº horas: 16 horas

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº PARTICIPANTES	142	129 (90,84%)	13 (9,16%)

Programa psicoeducativo de prevención "salud emocional a través de la reestructuración cognitiva

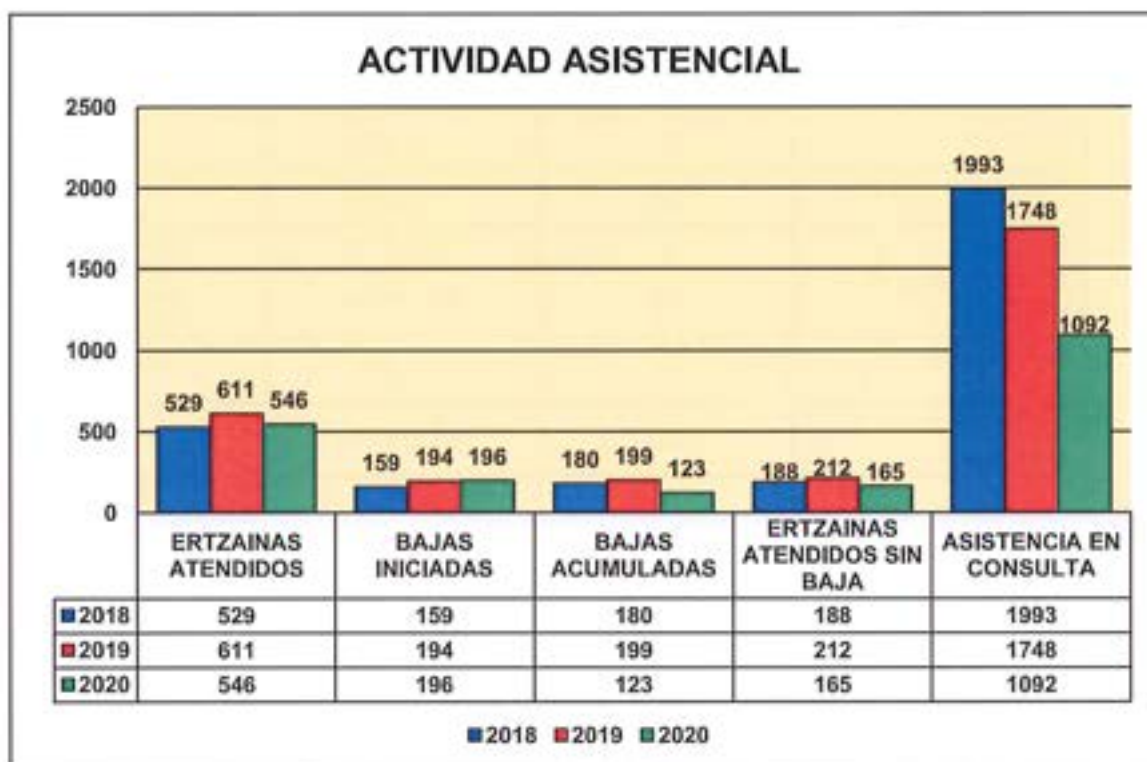
Nº horas: 4 horas

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº PARTICIPANTES	55	15 (27,28%)	40 (72,72%)

Programa psicoeducativo de prevención: afrontamiento saludable del estrés y salud emocional

Nº horas: 4 horas

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº PARTICIPANTES	17	4 (23,52%)	13 (76,48%)



ACTIVIDAD PERICIAL

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº CASOS DIAGNOSTICADOS	598	450 (75,25%)	148 (24,75%)

Valoración tenencia y uso de armas

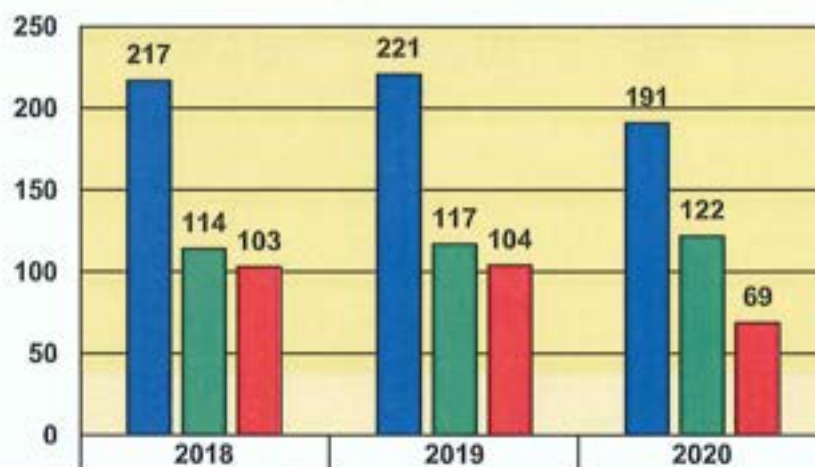
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
RETIRADAS	157	127 (80,90%)	30 (19,10%)
DEVOLUCIONES	135	101(74,81%)	34 (25,19 %)



ÁREA SALUD MENTAL

	TOTAL	HOMBRES/%	MUJERES
Nº total de ertzainas atendidos	546	402(73,6)	144(26,49)
Nº total de ertzainas con I.T.	374	272(72,7)	102(27,3)
Nº total ertzainas con IT por contingencia laboral	7	7(100)	
Nº ertzainas en servicio activo	165	123(74,5)	42(25,5)
Nº ertzainas con IT iniciada	196	150(77)	46(23)
Nº ertzainas con IT acumulada	123	96(78)	27(22)
Nº total de ertzainas derivados	191	134(70,1)	27(29,9)
Nº total asistencias:			
• Consulta	1092	712(65,5)	380(34,8)
• Telefónica	1496	1122(75)	374(25)

DERIVACIÓN AL SERVICIO CONCERTADO



■ TOTAL DERIVACIONES AL SERVICIO CONCERTADO	217	221	191
■ INCAPACIDAD TEMPORAL	114	117	122
■ EN SERVICIO ACTIVO	103	104	69



ESTUDIO SEROLÓGICO

Se ha realizado una campaña de estudio serológico al personal de la Ertzaintza, 35 Ertzainak nos han comunicado que rechazaban realizarse la serología. La totalidad de las muestras se han analizado mediante inmunocromatografía. En algunos casos se ha confirmado el resultado de esta primera prueba mediante técnicas de inmunoensayo (ELISA y CLIA). Los test se realizan tras una venopunción y el análisis del plasma.

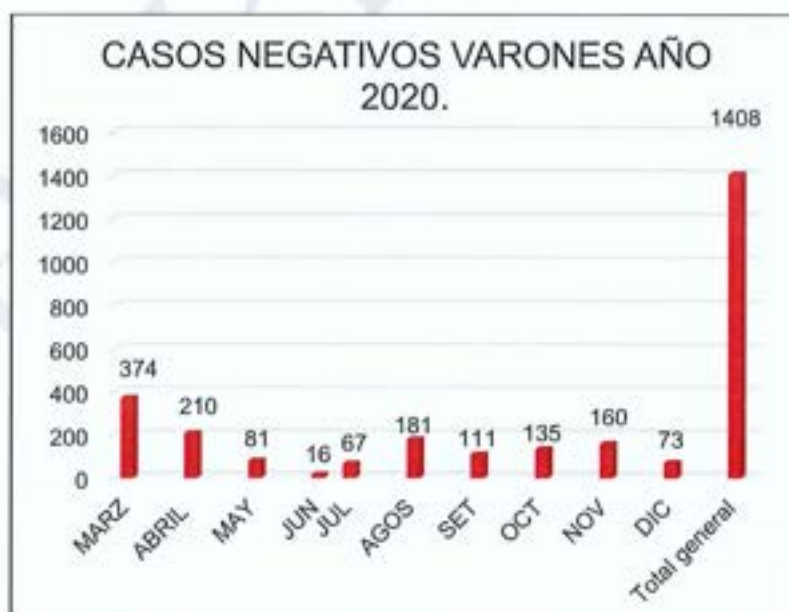
Los resultados globales han sido:

SEROLOGÍAS TOTALES				
ERTZAINAK TOTALES	SEROLOGÍAS RECIBIDAS	POSITIVAS	NEGATIVAS	RECHAZAN
7 720	7 043 (91%)	302 (4.3%)	6 741 (95.70%)	35



CASOS NEGATIVOS VARONES AÑO 2020

MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE.	OCTUB.	NOVIE.	DICIE.	TOTAL
374	210	81	16	67	181	111	135	160	73	1408

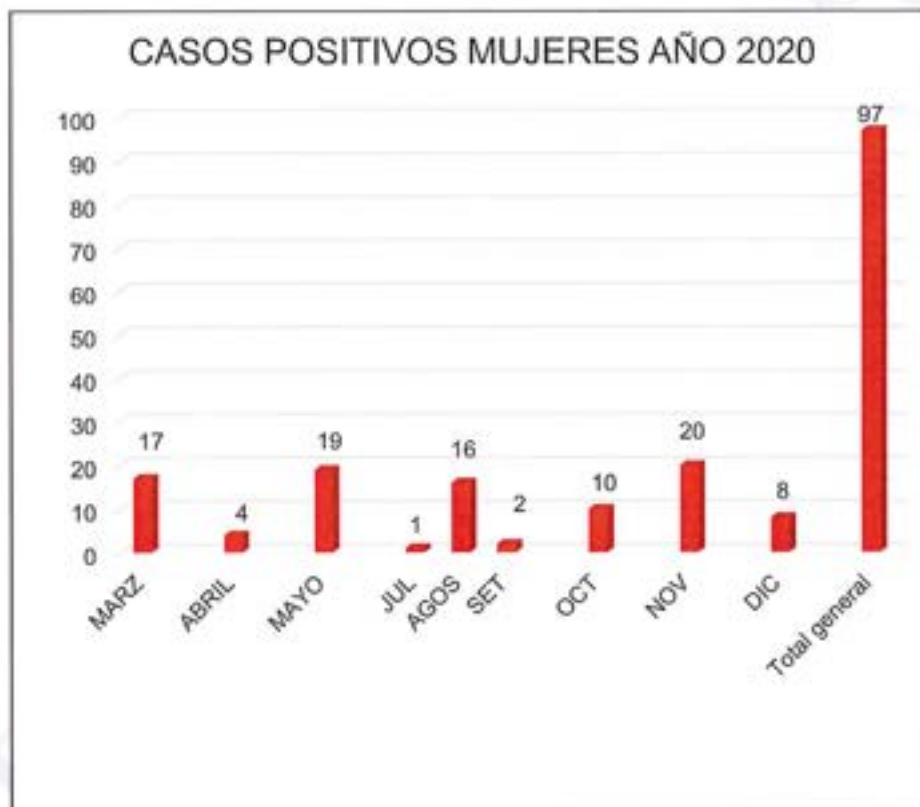




CASOS POSITIVOS MUJERES AÑO 2020

MARZO	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE.	OCTU.	NOVIE.	DICIE.	TOTAL
17	4	19	1	16	2	10	20	8	97

CASOS POSITIVOS MUJERES AÑO 2020

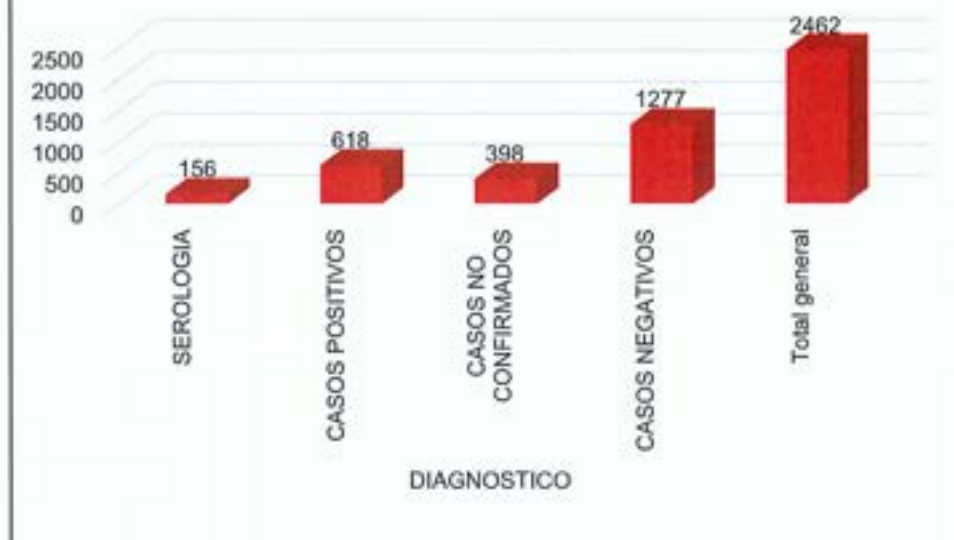


CASOS POSITIVOS VARONES AÑO 2020

MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTI.	OCTUB.	NOVIE.	DICIEM.	TOTAL
135	28	134	5	14	76	50	86	109	40	677



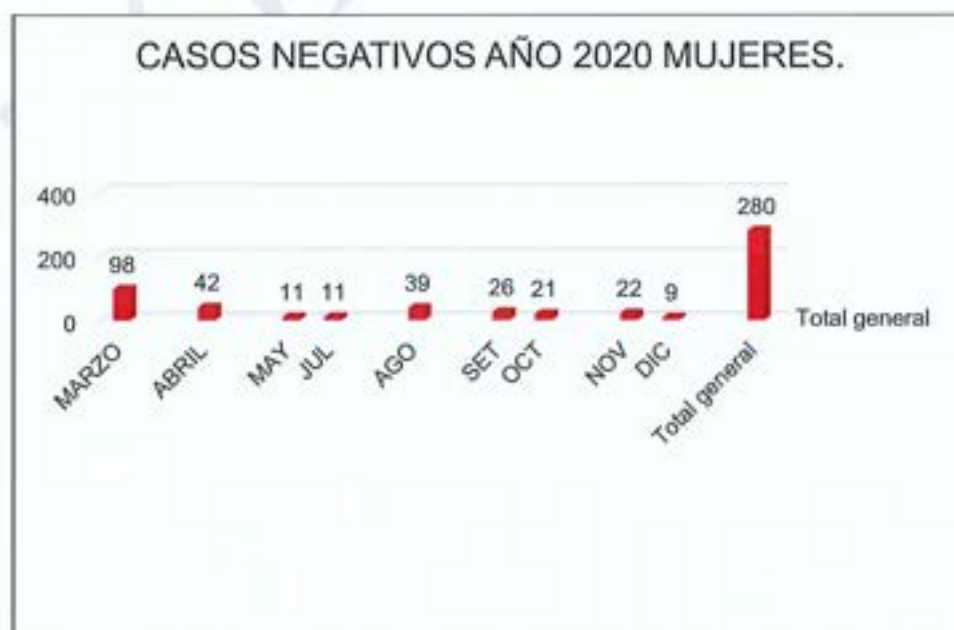
NUMERO TOTAL DE CASOS POSITIVOS Y NEGATIVOS ERTZAINAS AÑO 2020.



CASOS NEGATIVOS AÑO 2020 MUJERES

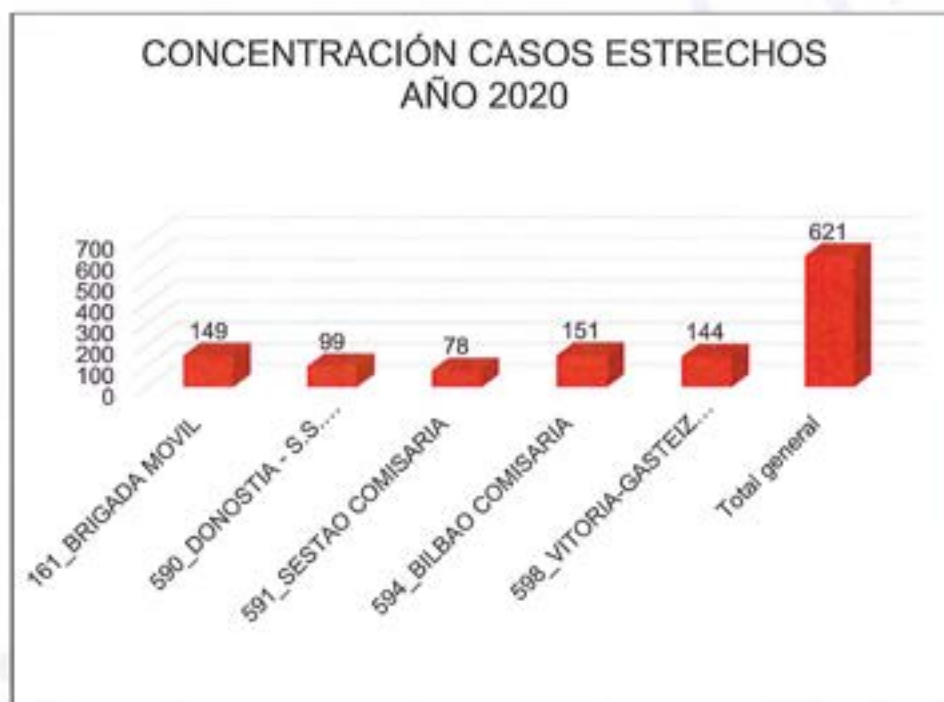
MARZO	ABRIL	MAYO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBRE	NOVIEM.	DICIEMB.	TOTAL
98	42	11	11	39	26	21	22	9	280

CASOS NEGATIVOS AÑO 2020 MUJERES.

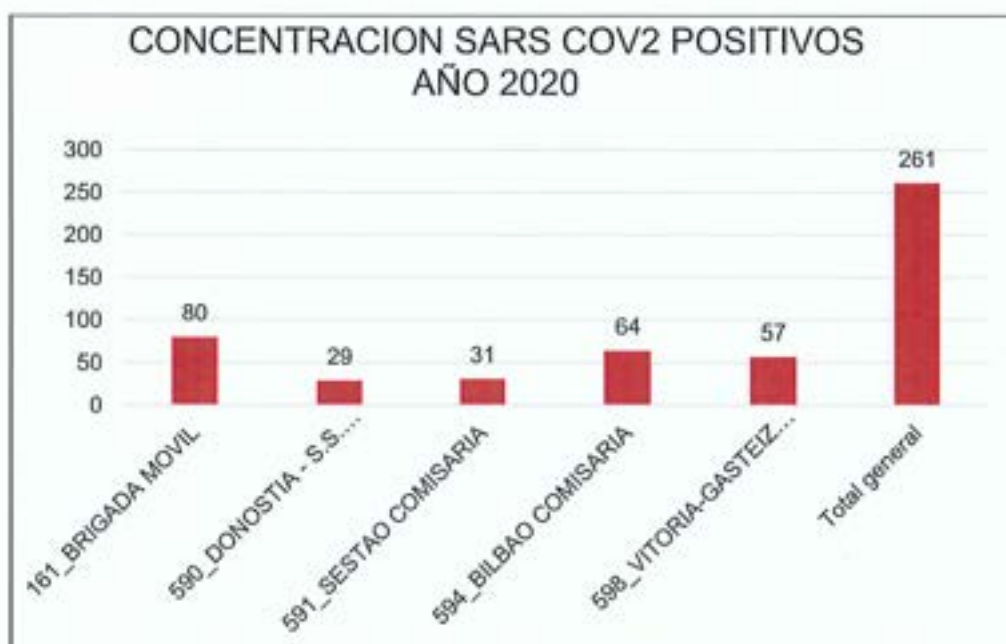




CONCENTRACION CASOS ESTRECHOS NEGATIVOS AÑO 2020		
CENTRO	DESTINO	TOTAL
161	BRIGADA MÓVIL	149
590	ERTZAINETXEA DONOSTIA – SAN SEBASTIAN	99
591	ERTZAINETXEA DE SESTAO	78
594	ERTZAINETXEA DE BILBAO	151
598	ERTZAINETXEA DE VITORIA-GASTEIZ	144
TOTAL GENERAL		621



ERTZAINAS VALORADOS POR COVID Y CONTACTOS ESTRECHOS AÑO 2020				
CASOS SEROLOGÍA POSITIVA	CASOS POSITIVOS	CASOS NO CONFIRMADOS	CASOS NEGATIVOS	TOTAL
156	618	398	1277	2462



CASOS ESTRECHOS SARS COV2 NEGATIVOS AÑO 2020

MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIE.	OCTUBRE	NOVIEMB.	DICIEMB.
470	251	89	16	76	219	137	155	182	80

CASOS ESTRECHOS SARS COV2 NEGATIVOS AÑO 2020

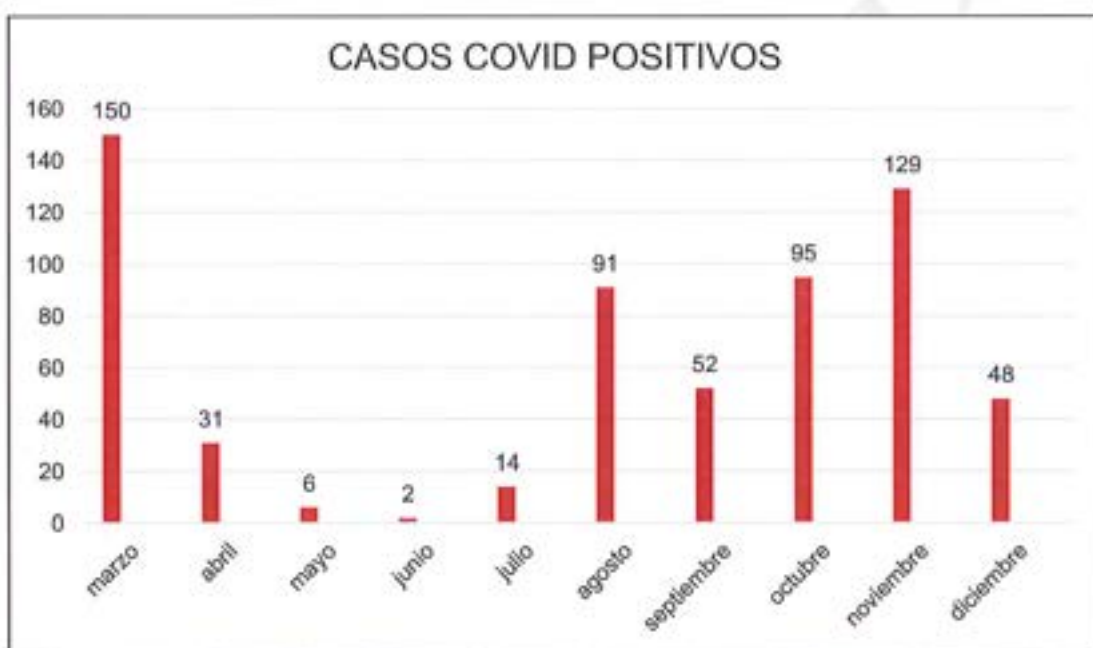


CORONAVIRUS SARS-COV-2

CASOS SARS COV2 POSITIVOS AÑO 2020

MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM.	OCTUBRE	NOVIEM.	DICIEMB.
150	31	6	2	14	91	52	95	129	48

CASOS COVID POSITIVOS



CONCENTRACION SARS COV2 POSITIVOS AÑO 2020

CENTRO	DESTINO	TOTAL
161	BRIGADA MÓVIL	80
590	ERTZAINETXEA DONOSTIA – SAN SEBASTIAN	29
591	ERTZAINETXEA DE SESTAO	31
594	ERTZAINETXEA DE BILBAO	64
598	ERTZAINETXEA VITORIA-GASTEIZ	57
TOTAL GENERAL		261



ATENCIÓNES DEL SERVICIO DE RETÉN

Nº CONSULTAS	HOMBRES	MUJERES	Nº DESPLAZAMIENTOS	TOTALES
582	535	47	1 (ZALDIBAR)	583

OTRAS ACTIVIDADES

Valoraciones de solicitudes de cambio de posición de la funda del arma reglamentaria: 11.

Valoración de altas laborales prematuras por accidente de trabajo: 10

Cobertura eventos especiales: 3

Cobertura asistencial en pruebas físicas/prácticas de tiro.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD EN EL MEDIO LABORAL

1.- VACUNACIONES CONTRA RIESGOS BIOLÓGICOS (ENFERMEDADES INFECCIOSAS):

1.789 vacunaciones

	TÉTANOS-DIFTERIA	HEPATITIS B (AHB)	HEPATITIS A (AHA)	GRIPE (AGR)	ANTITIFOIDEA
ERTZAINAS	11	0	0	1635	1

2.- PROGRAMAS PREVENTIVOS FRENTE A FACTORES DE RIESGO

	ERTZAINAS
OBESIDAD	5
HTA	12
TOTAL	17



ZALDIBAR

En relación al derrumbe producido el día 6/02/2020 en el vertedero de Zaldibar y tras habernos facilitado el listado de los diferentes agentes que intervinieron inicialmente en las tareas de rescate y control de la zona hasta la paralización por parte de Osalan, desde el Servicio de Prevención se realizaron las siguientes actividades:

- Se contactó telefónicamente con todas las unidades y agentes intervinientes en dicha actuación a los que se les cito de forma personalizada a una entrevista de enfermería en la que se les informo de su grado de riesgo en función de su nivel de exposición, así como la recomendación de objetivar su estado de salud en un reconocimiento médico si no se lo habían realizado recientemente.
- De los 151 trabajadores que según el listado proporcionado habían intervenido en dicha actuación, 124 acudieron a la entrevista, puesto que hubo trabajadores (27) que no consideraron estar tiempo suficiente ni la cercanía suficiente como para estar preocupados por la exposición, dado que el listado proporcionado inicialmente no era exhaustivo. Por otro lado y dada la circunstancia sanitaria que nos paralizó en marzo (Covid), hubo personas que no se les completo el reconocimiento y que solo dispusieron de la primera parte (analítica) y que se les está completando este año mientras nos lo permitan esta situación.

	EXPUESTOS	RECONOCIMIENTOS + ANALÍTICAS	ENTREVISTAS
TRAFICO GIPUZKOA	22	15 +1	20
COMISARIA EIBAR	20	8	21
TRAFICO BIZKAIA	18	3	3
BRIGADA MOVIL	29	17	25
UNIDAD CANINA	4	0	4
UNIDAD HELICÓPTEROS	10	2	7
COMISARIA DURANGO	22	6+4	18
UNIDAD ACUATICA	4	4	4
II.OO. GIPUZKOA	5	4	5
UNIDAD RESCATE	17	6+1	17
TOTAL	151	54+13	124