

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.