

**Eta zure osasuna  
arriskuan  
badago?**

Zure burua zaintzea  
lanaren parte da

**¿Y si tu salud  
esta en  
riesgo?**

Cuidarte es  
parte del trabajo



**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

## LAN-OSASUNAREN IKUSPEGIA ELA SINDIKATUA

ELAko ordezkariak urteak daramatzagu sektoreko langileekin laneko arriskuen prebentzioaren arloko diagnostiko partekatua lantzen. Horrela, azken hitzarmen kolektiboak ELAK planteatutako ezinbesteko zenbait gai zabaldu eta identifikatu ditu, hala nola babes-premia berezietako zentroak eta/edo zerbitzuak.

Hala ere, langileen segurtasuna eta osasun arloko egoerak prekariora izaten jarraitzen du, benetan kezagarria. Hori dela eta, ELAk ez zuen hitzarmena sinatu, besteak beste, egoera hobetzeko konpromiso irmo eta zehatzik jaso ez zuelako.

Guretzat, diagnostiko honi dagokionez, lantoki/zerbitzu bakoitzean landu beharreko hainbat gai daude, langileei gutxieneko segurtasuna eta babes elementuak emateko. ARRISKU PSIKOSOZIALEI eta sektorearen berezko arrisku egoerei buruz ari gara.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak (OSHA) honela definitzen ditu arrisku psikosozialak (testutik kanpoko ogitarteko gisa sartzea + inkestan laguntzea)

“Arrisku psikosozialak lanaren ikusmolde, antolaketa eta kudeaketa txarretik sortzen dira, baita lanaren testuinguru sozial eskasetik ere, eta emaitza psikologiko, fisiko eta sozial negatiboak ekar ditzakete.  
[iturria: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>]

Horretarako, gure osasun psikofisikorako arrisku garrantzitsuak eragiten dituzten faktoreak ebaluatzeko eta horien gainean jarduteko betebeharra dagoela jakinda, faktore horiek identifikatzen lagundu nahi dizugu.

ELAk sektoreari buruz egiten duen diagnostikoan, askotan, egiten den lanari ez dagozkion berezko egoerak eta egoera naturalak normalizatzen dira, eta, pertsona horietako askoren bokazio-osagaia gehitzean, pertsona horien osasunean zorigaitzoko eragina duten arrisku-egoerak daude.

## PERSPECTIVA SALUD LABORAL ELA SINDIKATUA

Las Delegadas y delegados de ELA llevamos años trabajando en un diagnóstico compartido con los y las trabajadoras del sector en materia de prevención de riesgos laborales. De este modo, el último convenio colectivo ha venido a ampliar e identificar algunas cuestiones imprescindibles planteadas por ELA como son los centros y/o servicios de especiales necesidades de protección.

Sin embargo, la situación en materia de seguridad y salud para los y las trabajadoras sigue siendo precaria, cuando no muy preocupante. Razón por la cual, ELA no firmó el convenio, entre otras cuestiones por no recoger compromisos firmes y concretos en la mejora de esta situación.

Para nosotras y en relación con este diagnóstico existen diversas cuestiones que deben ser abordadas en cada centro de trabajo/servicio para dotar al personal de unos elementos mínimos de seguridad y protección a su salud. Nos referimos a los RIESGOS PSICOSOCIALES y las situaciones de riesgo propias del sector.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) define los riesgos psicosociales de la siguiente manera

“Los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos.”  
[fuente: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>]

Para ello, y sabiendo que existe la obligación de evaluar y actuar sobre aquellos factores que conducen a riesgos importantes para nuestra salud psicofísica queremos ayudarte a identificarlos.

En el diagnóstico que ELA realiza del sector, muy a menudo, se normalizan situaciones como propias y naturales que no lo son a la labor que se realiza y, al añadir el componente vocacional de muchas de estas personas, existen situaciones de riesgo que acaban por tener un efecto fatal sobre la salud de estas personas.

10 ordutik gorako lanaldiak, txandakako eta asteburuko lana gaueko lana, bakarkako lana, ez dira bajak eta oporrak ordeztzen, erabiltzaileen saturazioa eta okupazio-ratioak onargarria denaren gaineratik daude, laguntza psikologikoko lanpostuak ixtea, enpresek eta mutuek lanetik eratorritako bajak aitortzeko praxi txarra, familia eta lana uztartzeko ezintasuna, edo indarkeria-gertakariengatik arrisku-egoerak, etab.

Horiek dira, besteak beste, ebaluazio horien arabera hobetu beharko liratekeen faktoreetako batzuk, benetako eta erabakitako jardunaren bidez. Hala ere, ez dago borondate politikorik, ezta baliabide nahikorik ere, nahiz eta, kasu batzuetan, dauden ebaluazioek langileentzat arrisku larriko egoerak identifikatzen dituzten.

## Inkesta

ELAk sektoreari buruz egiten duen diagnostikoan, askotan, langileek egiten duten lana berezki ezat eta naturaltzat hartzen duten egoerak identifikatzen dira, eta, pertsona horietako askoren bokazio-osagaia gehitzean, pertsona horien osasunean zorigaitzoko eragina duten arrisku-egoerak daude.

Eta Europako Agentziaren deskribapenari jarraituz, honako faktore bereizgarri hauek defini ditzakegu:

- Gehiegizko lan-kargak;
- Eskakizun kontrajarriak eta eginkizunen argitasunik eza;
- Langileari eragiten dioten erabakiaketa parte ez hartzea;
- Gaizki kudeatutako antolaketa-aldaketak;
- Lan-prekarietatea;
- Komunikazio ez-eraginkorra;
- Jazarpen psikologikoa eta sexuala; eta bezeroak, pazienteak, ikasleak, etab. Zailak.

Eta orain zuri dagokizu, eta, horregatik, zer egoeratan egon zaitezkeen eta zaurgarritasun-egoeran zauden aztertzen lagundu nahi dizugu. Horretarako, honako item hauei erantzutera gonbidatzen zaitugu:

- **Denbora gehienez bakarrik edo lagunduta lan egiten duzu?** \_\_\_\_\_
- **Zenbat pertsona zaintzen dituzu?** \_\_\_\_\_

Jornadas de trabajo de más de 10 horas, trabajo a turnos y en fin de semana, nocturnidad, trabajo en solitario, no se sustituyen las bajas ni vacaciones, saturación de usuarios y ratios de ocupación por encima de lo asumible, cierre de puestos de asistencia psicológica, mala praxis en el reconocimiento de bajas derivadas del trabajo por parte de empresas y mutuas, imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, o situaciones de riesgo por episodios de violencia, ... etc.

Estos son algunos de los factores que, con una actuación real y decidida, deberían mejorarse en base a estas evaluaciones. Sin embargo, no existe voluntad política ni dotación de recursos suficientes pese a que, en algunos casos, las evaluaciones que existen identifican ya situaciones de grave riesgo para los y las trabajadoras.

## Encuesta

En el diagnóstico que ELA realiza del sector, muy a menudo, se identifican situaciones que los y las trabajadoras asumen como propios y naturales a la labor que realizan y, al añadir el componente vocacional de muchas de estas personas, existen situaciones de riesgo que acaban por tener un efecto fatal sobre la salud de estas personas.

Y siguiendo con la descripción de la Agencia Europea podemos definir factores característicos como:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador;
- Cambios organizativos mal gestionados;
- Precariedad laboral;
- Comunicación ineficaz;
- Acoso psicológico y sexual; y clientes, pacientes, alumnos, ... etc. difíciles."

Y ahora, te toca a tí, y por ello queremos ayudarte a analizar en que situación te puedes encontrar y si te encuentras en una situación de vulnerabilidad. Para ello, te invitamos a dar respuesta a los siguientes items:

- **Trabajas sólo o acompañada la mayoría del tiempo?** \_\_\_\_\_
- **A cuantas personas atiendes?** \_\_\_\_\_

• **Zure zerbitzuan/lantokian izandako bajak ordeztzen al dira?**

- BAI (adierazi noiz)
- EZ
  - 1. egunetik
  - Astebete
  - 2 aste
  - Hilabete bat
  - Denbora gehiago \_\_\_\_\_

• **Ordezkaritzarekin adosten al da zure lanpostuan hartu beharreko neurrien eta arriskuaren ebaluazioa**

- BAI
- EZ

• **Zer kontratu-mota duzu?**

- Mugagabea, lanaldi osokoa
- Mugagabea, lanaldi partzialekoa.  
Lanaldiaren %? \_\_\_\_\_
- Behin-behinekoa
- Lanaldi osoko aldizkako finkoa.
- Aldizkako finko partziala.  
Lanaldiaren %? \_\_\_\_\_

• **Nola egiten duzu lan?**

- Txandaka
- Asteburuetan
- Gaueko lana
- Beste bat \_\_\_\_\_

• **Gutxienez egun eta erdiko atsedena daukazu astean?**

- BAI
- EZ

• **Arduradun bat dago lan-txanda bakoitzeko, arazoak konpontzen laguntzeko?**

- BAI
- EZ
- EZ DAKIT

• **Zure lan-txandak, ordutegiak eta lanegunak maiz aldatzen dizkizute?**

- BAI
- EZ

• **Uste duzu zure enpresak kontuan hartzen dituela zure lanpostuari lotutako arriskuak daudela haurdun zaudenean?**

- BAI
- EZ
- EZ DAKIT

• **Urtean 1.592 ordu baino gehiago lan egiten dituzu?**

- BAI
- EZ

• **Se substituyen las bajas en tu servicio/centro de trabajo?**

- Sí (especifica cuándo)
- NO
  - 1er día
  - 1 semana
  - 2 semanas
  - 1 mes
  - más tiempo \_\_\_\_\_

• **Se acuerda con la RLT la evaluación del riesgo y medidas a adoptar en tu puesto de trabajo?**

- Sí
- NO

• **¿Qué tipo de contrato tienes?**

- Indefinido a tiempo completo
- Indefinido a tiempo parcial.  
% de jornada? \_\_\_\_\_
- Eventual
- Fijo discontinuo tiempo completo.
- Fijo discontinuo parcial.  
% de jornada? \_\_\_\_\_

• **Trabajas:**

- A turnos
- Fines de semana
- Nocturnidad
- Otro \_\_\_\_\_

• **¿Descansas mínimo un día y medio a la semana?**

- Sí
- NO

• **¿Hay una persona superior responsable por turno de trabajo para ayudarte a la resolución de problemas?**

- Sí
- NO
- NO LO SÉ

• **¿Te cambian tus turnos de trabajo, horarios, días de trabajo de forma habitual?**

- Sí
- NO

• **¿Crees que tu empresa tiene en cuenta que existen riesgos asociados a tu puesto de trabajo cuando estas embarazada?**

- Sí
- NO
- NO LO SÉ

• **¿Trabajas al año más de 1592 horas?**

- Sí
- NO

• **Hitzarmeneko lizentziak ezagutzen al dituzu?**

- BAI
- EZ

**Arazoak dituzu lizentziak hartzeko?**

- BAI
- EZ

Baiezkoa bada, zer arazo? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

• **¿Conoces las licencias del convenio?**

- Sí
- NO

**¿Tienes problemas para cogerlas?**

- Sí
- NO

Si es afirmativa, ¿qué problemas? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

• **Jasotzen duzun prestakuntza zure lanposturako egokia da?**

- BAI
- EZ

• **¿La formación que recibes es ad hoc a tu puesto de trabajo?**

- Sí
- NO

• **Zure zentro edo zerbitzuan arrisku psikosozialaren ebaluazioa egin da?**

- BAI
- EZ
- EZ DAKIT

Zein urtetan? \_\_\_\_\_

• **¿En tu centro/servicio hay una evaluación del riesgo psicosocial realizada?**

- Sí
- NO
- NO LO SÉ

¿De qué año es? \_\_\_\_\_

• **Zure zentro/zerbitzuan badago lan-kargen ebaluaziorik?**

- BAI
- EZ
- EZ DAKIT

• **¿En tu centro/servicio hay una evaluación de las cargas de trabajo?**

- Sí
- NO
- NO LO SÉ

• **Urteko egutegi bat duzu, non egunak, txandak, orduak eta ordutegia jasotzen diren?**

- BAI
- EZ

• **¿Tienes un calendario anual donde se recogen los días, turnos, horas y horario de trabajo?**

- Sí
- NO

• **Ba al dago jarduteko protokolorik zure lantokian/lan-zerbitzuan?**

- BAI
- EZ

**Ezagutzen dituzu? Formakuntza jaso duzu? Zure ustez, egiten diren moduan erabilgarriak dira?** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Haietaz fidatzen zara?**

- BAI
- EZ

• **Existen protocolos de actuación en tu centro/servicio de trabajo?**

- Sí
- NO

**¿Los conoces? Te han formado sobre ellos? ¿Crees que tal y como están elaborados son útiles?** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**¿Confías en ellos?**

- Sí
- NO

### Beste lankide batzuek adierazi dute honela sentitu direla...

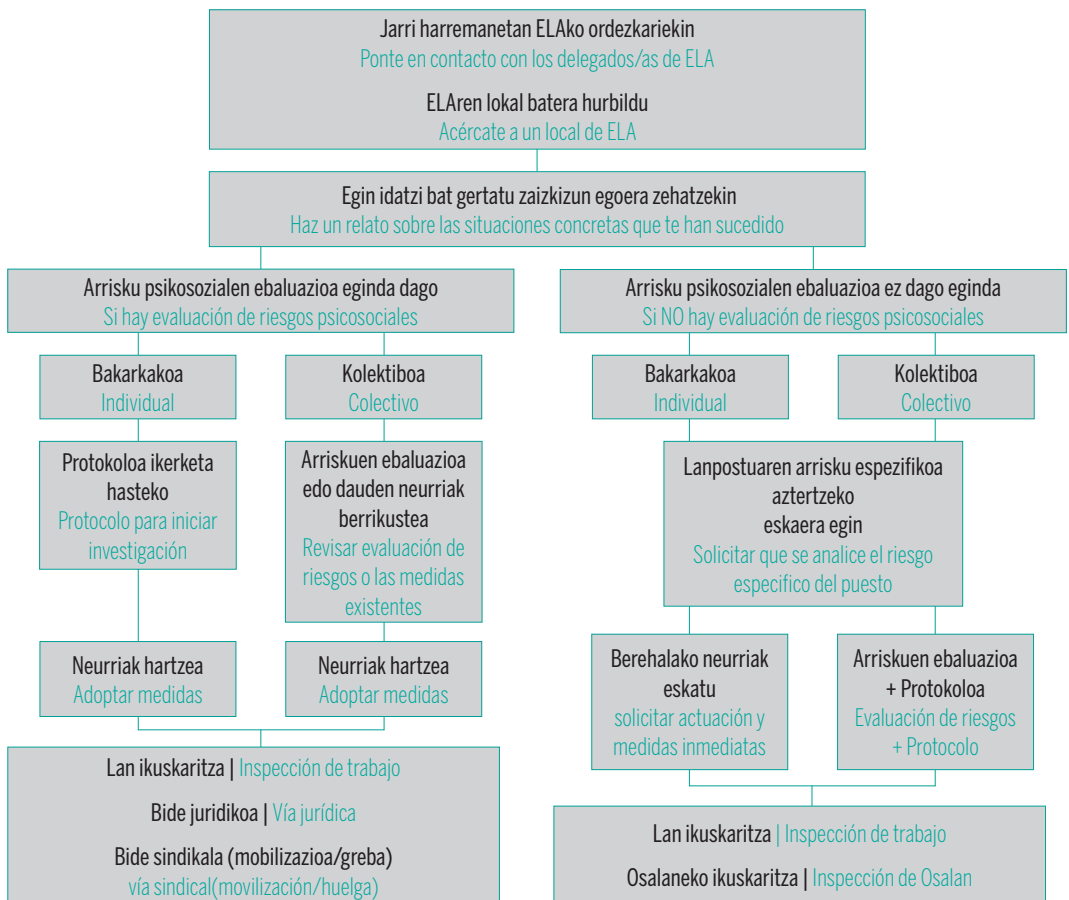
- Lanerako bidean urduri noala konturatu naiz
- Zerbait gertatzen bada, ez daukat argi zer egin... Erreferentziako pertsona bat egongo da nire lan zentruan? Protokolorik ba al dago?
- Hainbeste aldiz bizi izan dut egoera bera, lagunek kontatzen diedanean flipatzen dutela. Lanean nagoenean era guztietako jokabideak normalizatu ote ditut?
- Normala al da nire lanpostuan segurtasunik gabe sentitzea?
- Lan-kargak handitzen eta zereginak pilatzen diren bitartean... zuzendaritzaren erantzuna beti berdina da, ezin dela pertsona gehiago kontratatu.
- Lan-istripu bat izan dut, eta enpresak ez dit parte ematen mutua joateko; familiako medikuarengana joateko esaten didate.

### Otras personas trabajadoras manifiestan haber sentido lo siguiente

- Camino al trabajo me doy cuenta de que voy nerviosa.
- Si pasa algo no tengo claro que hacer... ¿Habrá una persona de referencia en mi centro? ¿Existen protocolos?
- He vivido tantas veces la misma situación que mis amigas flipan cuando se lo cuento. ¿Será que he normalizado todo tipo de conductas en mi trabajo?
- ¿Es normal que me pueda sentir insegura en mi puesto de trabajo?
- Mientras la carga de trabajo no deja de aumentar y se acumulan las tareas, la respuesta de la dirección siempre es que no se puede contratar a más personas.
- He tenido un accidente laboral y la empresa no me da el parte para ir a la mutua, me dicen que vaya al médico de cabecera.

### Eta orain, nire osasuna arriskuan egon daitekeela, zer egiten dut?

Y ahora que s  que mi salud puede estar en riesgo,  qu  hago?



## Zergatik afiliatu ELAn?

- ELAk bere afiliazioari arreta emateko sare zabalena du, 43 lokal baititu euskal geografía osoan banatuta.
- ELAn lan-osasuneko arlo propio bat dugu, baita horren ondorioz sortutako arazoak kudeatzeko fundazio propio bat ere (Bidelagun Fundazioa).
- ELA euskal herriko sindikatu indartsuena da, 104.000 afiliatu baino gehiago ditu eta enpresetan aukeraturako 9000 ordezkariarik gora ditu.

## Zergatik da ELA hain eraginkorra?

- ELA da Euskal Herrian lan baldintzak eta bizi baldintzak hobetzeko hitzarmen eta akordio gehien lortzen dituen sindikatua (iaz 240 baino gehiago: enpresetan, sektoreetan...). Enpresiek bere irabazien zati bat langilei emango die soilik aurrean borroka mantendu ahal izateko baliabideak situen sindikatu bat badu. ETA HORI ELA-K BAKARRIK BERMA DEZAKE.
- Izan ere, sindikatuko erresistentzia kuxari esker, ELAk 1450euro (oihoko kalte ordaina, gehienez norberaren ohoiko soldtaren mugarekin) ordaintzen dizkie afiliatu guztiei hilean, grebak dirauen bitartean, hau da, soldata jasotzen ez duten bitartean. Gatazkak irabazteko eta akordio onak sinazteko baliabide erabakigarria da.

## ¿Por qué afiliarse a ELA?

- ELA cuenta con la red más amplia para atender a su afiliación, con 43 locales repartidos por toda la geografía vasca.
- En ELA tenemos un departamento de salud laboral propio además de una fundación específica para la gestión de los problemas derivados de ello (Fundación Bidelagun).
- ELA es la organización vasca más fuerte, con más de 104.000 personas afiliadas y más de 9000 representantes en las empresas.

## ¿Por qué ELA es tan eficaz?

- ELA es el sindicato que más acuerdos y convenios logra en Euskal Herria (más de 240 en 2024: empresas, sectores...). Una empresa sólo cede una parte de sus beneficios si ve que enfrente hay un sindicato con recursos para afrontar un conflicto. Y ESO SÓLO LO PUEDE GARANTIZAR ELA.
- La caja de resistencia del sindicato abona a todas/os sus huelguistas 1450€ mes (indemnización ordinaria con el tope de su sueldo habitual) mientras no perciban su salario. Un recurso crucial para ganar conflictos y ganar buenos acuerdos.

Afiliatu



Afiliate





[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

