

1. LANA ETA OSASUNA

1. LANAREN EZAUGARRIAK

Lanak hainbat ezaugarri ditu, baina garapenean bi ezaugarri aurkituko ditugu beti: antolakuntza eta teknifikazioa.

- **Antolakuntza:** Lan munduan beti egon izan da antolakuntza. Antolakuntza positiboa da lana era eraginkor batean burutzen laguntzen duenean baina antolakuntza negatiboa ere bihurtu daiteke. Lan orduak eta lan egiteko modua inposatuak izan daitezke, antolaketa ez da egoten langilearen esku eta hori alderdi negatiboa izango litzateke, izan ere, hauek ez dituzte langileek dituzten beharrak gaitasunak, nahiak, itxaropenak, etab. Enpresariak ezarritako antolakuntza beti ez da izango egokiena langilearentzat. Antolakuntza langileari egokitua egon behar da egokia eta positiboa izateko, langileen ezaugarriak kontuan izan behar dira horretarako.

Adibidez, nagusi bat baino gehiago izanez gero komunikazio arazoak izan daitezke, batek agindu bat eta besteak beste bat eman dezakeelako. Beraz, gauzak argi ez daudenean, arazo gehiago egoten dira.

- **Teknifikazioa.** Teknifikazioari esker printzipioz lana errazagoa da eta hori izango da alde positiboa. Teknika positiboa izango da gizakiak teknika hori kontrolatzeko gaitasuna duen bitartean. Aipatzekoa da, teknifikazioa beti egongo dela lanean, honen helburua gizakia lana errazagoa egitea izanda eta horrekin batera lan eraginkorragoa izatea (honen helburua beti berdina izanik). Hau eragin positibotzat jotzen da, azkenean gizakiok esfortzu gutxiagorekin gehiago lortzen dugu mundu errazago batean eta honek lana errazten digu.

Baina teknifikazioak sortzen dituen gauza negatiboak begiratu behar diegu hauek konpontzeko, beraz honen alde negatiboak izan daitezke zeozer kontrolpean daukagun bitartean ez dela ezer gertatzen baina ez daukagunean kontrolpean arazoa sortzen da.

Adib: lan bat egiten gaude programa batekin eta programa hori okerrerantz doa edota berrikuntza bat izan du eta aldatu beharra dago programa hori erabili behar delako, beraz, honek estresa ekarri dezake ez dakigulako ondo erabiltzen.

2. LANAREN ONDORIOAK.

- **Positiboak:** Soldata, helburuak betetzea, errealizazioa, lana izatea, lan giroa, asebetetzea, esperientzia hartu...
- **Negatiboak:** Estresa, aisialdiko denbora galdu, gaixotasuna, jazarpena, ez egokitze, neke fisikoa sor dezake...

Faktore berdinak egoeraren arabera positiboak edo negatiboak izan daitezke. Osasun galera suposatzen duenean, beti izango da negatiboa.

3. LANAREN DEFINIZIOA.

Prebentzioaren aburuz, lanaren definizioa desberdina da, gainerako definizioengan. "Gizakiaren jardura da, honen bitartez gizakiak aurre egiten dio bere ingurumenari. Ingurumen hori eraldatuz bere interesak asetu ahal izateko."

Definizioaren azalpenari erreparatuko diogu; Gizakiak aurre egiten dio bere ingurumenari, horrek esan nahi du naturatik hartzen ditugula lehengaiak, honetan eraldaketa sortuz. Soberakinak naturara botatzen ditugu. Bien bitarteko prozesua, lan prozesua deritzo, honetan arriskuak sortuz.

Arriskuak zer diren sakontzeko, edozein produktu egiteko behar diren produktuak sortzen dute arriskua (kimikoak, makinak, tresneria...). Beraz, lana prebentzioaren aburuz, lehengaiak hartzetik eraldatze prozesua (arriskuak bere baitan) egin arte, lan prozesua deritzo. Prozesu horretan arriskuak kontuan izango ditugu eta horiek saihesten saiatuz.

4. OSASUNA

4.1.- Definizio desberdinak.

Ikuspuntu medikutik, ongizate fisikoa eta psikikoa litzateke, aldiz ikuspuntu legetatik eskubidea da. Ikuspuntu soziologikotik, gizarte baten duen ongizate maila (morbilidad).

4.2.- OME-en definizioa (Osasunerako Mundu Erakundea= OMS =Organización Mundial de la Salud).

Definizioa: Ongizate eta oreka fisikoa, psikikoa eta soziala, ez bakarrik gaixotasun eza. (1948) (OMS).

Organizacion mundial de la salud, hortik abiatzeko definizioa 1948-koa da, hau da, erakundea sortu zeneko definizioa. Beraz, osasunak hiru alderdi ditu: ongizate fisikoa, ongizate psikikoa eta ongizate soziala eta ez bakarrik gaixotasun eza. Gizartean askok pentsatzen dute gaixotasunik gabe bizitzea (esaterako minbizirik gabe) osasuntsu bizitzea dela baina ez da beti horrela, baliteke aipatutako alderdiekin erlazioa duen arazoren bat edukitzea.

Alderdiak:

- Ongizate fisikoa → Gure organismoak fisikoki ondo egotea, hau da, fisiologikoki gure gorputzeko atal guztiek ondo funtzionatu behar dutela deritzo. Gure gorputza fisikoki ondo funtzionatzen badu atal bakoitza bere funtzioa betez, osasun fisiko ona izango dugu.
- Ongizate psikikoa → Psikikoki ondo egotea, intelektualki orekatuta egotea da, azken finean gaixotasun psikikorik ez izatea. Hala ere, gizarte bakoitzak finkatzen du zer den normaltzat hartzea.

Esaterako, emozionalki batzuetan ez gaude ondo baina hori ez da arrazoia gaixo egotearekin, beste gauza bat da depresioarekin egotea edota diagnostikatutako beste gaixotasun batekin.

- Ongizate soziala → honek zerikusia dauka giza harremanekin. Gizartean bizitzean suposatzen du beste pertsona batzuekin bizi garela eta hauekin erlazionatu behar garela. Giza harreman horien ondorioz jasan ditzakegun osasun galerei buruz ari gara ongizate sozialari buruz hitz egiten dugunean. (Estresa, agobiatu, urduri...) Kausatzaileak kroniko bihurtzen denean sintomak kroniko bihurtzeko aukerak handiagoak dira. Hasiera batean osasun galera psikiko bat dena osasun galera fisiko bihurtu daiteke.

Prebentzioaren ikuspuntutik aurretik aipatu ditugun arloetako batean edo denetan galera bat dagoenean egongo gara osasun galera baten aurrean.

Nahiz eta definizioa bat izan guztietan, herrialde bakoitzak dituen faktore desberdinak, hala nola, klima, osasun sistema, ekonomia, kultura, politika... desberdina izan daiteke herrialde bakoitzean. Faktore desberdin horien arabera interpretatzen da osasuntsu gauden edo ez.

Osasunerako Mundu Erakundeak ematen duen definizioa ideala izango litzateke, baina horrek ez du esan nahi hori horrela denik. Kontzeptu dinamikoa (mugikorra, aldakorra) da, batzuetan hobeto gaude beste batzuetan baino.

4.3.- Lan-osasunaren definizioa.

Osasunaren definizioaren egokitzapena lan mundura. Jarduera edo neurri multzo bat, enpresetan aplikatzen dena langileen osasun fisiko, psikiko eta soziala sustatzeko eta bultzatzeko.

5. LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA (LPRL 4. artikulua)

5.1.- Prebentzioa. 4.1.art.

Laneko istripuak edo gaixotasunak, hau da, arriskuak ekiditeko helburuarekin, enpresako jarduera guztietan hartu behar diren ekintza edo neurri multzoak dira.

Prebentzioa enpresako fase guztietan aurkitu behar dugu, kudeaketa sisteman integraturik edo barneratuta egon behar da ekoizpen prozesu osoan zehar, hala nola, prozesu teknikoan, lana antolatzerakoan eta lan baldintzetan prozesu hau enpresako hierarkia osoan aplikatu beharra dago. Arriskuaren arabera neurri multzoak desberdinak dira.

Adibidez, aginte boterea baldin badut, akordioak lortzeko gaitasuna... prebentzio neurriak errespetatu behar ditut. Azken finean langile bakoitzak bere lanpostuaren izaera eta maila kontuan izan gabe, prebentzioa errespetatzeko beharra dauka, honi prebentzioa integratzea deritzo (langilearentzako onena bilatu).

Prebentzioaren helburua → arriskuak ekiditea edo murriztea

5.2.- Babesa.

Neurri, ekintza edo jarduera multzo bat, babesaren helburua enpresan ezartzen diren osasun galerak ekiditea edo murriztea izanik. Prebentzioaren definizioarekin antzekotasuna izan arren helburu desberdina daukate. Prebentzioak arriskuaren aurka egiten du eta babesak osasun galeraren aurka. Babes neurriek ez dute arriskua desagerrarazten, baina zerbait gertatu ezkerro babes neurriekin arriskuaren larritasuna murriztuko dugu.

Babesa indibiduala edo kolektiboa izan daiteke. Babes kolektiboaren adibidea: makina batera gehiegi hurbildu ezkerro langile bat, makina geratu egiten da, edozein dela langilea. Babes indibiduala: langile bakoitzaren ekipamendua.

Langile bakoitza jaso duen formazioaren arabera lana egiten jakin behar du, zelan egin, nola egin... lana seguru izan dadin

Enpresetan antolakuntza hierarkikoki sailkatuta dago. Maila guztietan prebentzioa errespetatu beharra dago. Adibidez: ni erosketen arduraduna naiz eta enpresarako elementu guztiak erosi behar ditut, erosterako orduan dena kontuan hartzeko beharra daukat, honen barnean segurtasuna/babesa egonik.

PREBENTZIOA BETI ERRESPETATU BEHAR DA!!

Lan osasuna ez da gatazka gaia, bi aldeek galduko dutelako, izan ere, bi aldeei komeni zaie lan osasuneko baldintzak onak izatea. Aldiz, soldata bai izango litzateke gatazka gai bat. Beraz, esan daiteke lan osasuna ez dela negoziagarria.

Elementuak: arriskuak ekiditu, prebentzioa barneratuta kudeaketa enpresan...

Zein izango litzateke eraginkorragoa, prebentzio neurria edo babes neurria? Eraginkorragoa prebentzio neurria izango litzateke. Lehenengo prebentzio neurriak hartu behar dira eta arazoa bertan jarraitzen baldin badu babes neurriak ezarriko dira.

5.3.- Lan-arriskua. 4.2.art.

Langileak lanaren ondorioz osasun galera bat izateko aukera da. Aukera hori badago arrisku baten aurrean gaude. Osasun galera horiek: gaixotasun, patologia, lesioak.. izan daitezke.

Arrisku hitza “riesgo” esan nahi du, riesgos laborales esaterako. Arriskuak posibilitate bat suposatzen du lanaren ondorioz langilea kaltea edo osasun galerak izateko aukera baitu.

Bi aldagai izango dira kontuan, alde batetik, kalte horiek azaltzeko probabilitateak eta bestetik, kalte horren larritasuna.

- Larritasunaren arabera: onargarriak, arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke.
- Probabilitate handiagoa izateak ez du esan nahi larritasuna handiagoa izango dela.

5.4.- Osasun-kalteak.

Lanaren ondorioz langileak jasaten dituen, gaixotasun patologia, lesioak.. azken finean edozein osasun galera.

ARRISKUAK	ADIBIDEAK	KALTEAK	ARRISKU PROFESIONALA	ESPEZIALIZAZIOA
Mekanikoak	Kolpeak Erorketa Moztea Aplastatzea	Hezur apurketa Esginzeak Beltzunea Mugikortasun eza	LAN ISTRIPUAK	LANEKO SEGURTASUNA
<p>Agente kimikoak (lanean aurki ditzakegunak eta gizakiarentzat kaltegarriak direnak)</p> <p>Agente fisikoak (energia)</p> <p>Agente biologikoak (materia biziaz hitz egiten dugu)</p>	<p>Azidoak Mineralak Plastikoa Merkurioa ...</p> <p>Tenperatura Erradiazioak Zarata Bibrazioak Presioa Elektrizitatea</p> <p>Birusak Bakteriak Parasitoak Onddoak "Helmintos" (lombrices)</p>	<p>Gaixotasunak sor ditzake</p> <p>Intsolazioa Minbizia Gor geratu Min muskularra Kalanbrea jaso</p> <p>Gaixotasunak sor ditzake</p>	LANEKO GAIXOTASUNAK	<p>HIGIENE INDUSTRIALA</p> <p>Teknikak identifikatzeko, balo-razioa egiteko, balorazioa egiteko muestrak hartu, laborategietan inbestigatzeko eta horren ondorioz arriskua dagoen edo ez zehazteko eta azkenik lan arrieskuen ebaluaketarekin neurriak hartzen dira.</p>
Ergonomikoak (honek aztertzen du gizakia eta materiarekin dagoen harremana, hau langileari egokitzeko eta ez alderantziz)	Bulegoko aulkia Posturak Postura fortatsuak Mugimendu errepikatzaileak	Nekea Gaixotasunak sor ditzake Lesioa (tendinitis...)	ERGONOMIA	-

Psikosozialak	<p>Jasарpen psikologikoak: -Diskriminazioa -sexua -nazionalitatea -ideologia -erlijioa -ezgaitasuna</p> <p>Estresa: -Positiboa: lana edota ikasketak aurrera atera ahal dituzunean</p> <p>-Negatiboa: lanaren edo ikasketen exigentzia edo eskakitzunak aurrera atera ezin dituzunean</p>	<p>Osasun galera sor dezake (estresa, janariarekiko trastornoak baina anorexiara eta horrelako gaixotasunera heldu gabe, antsietatea, lo egiteko arazoak... etab.)</p> <p>Agobioa. Ansietate krisia. Gainkarga fisikoa eta mentala izan daiteke.</p> <p>Ondorioa fisikoak ere eduki deake ez bakarrik psikikoak</p>		PSIKOSOZIOLOGIA APLIKATUA

5.5.- Lan-baldintzak. 4.7.art.

Prebentzioko lan baldintzak desberdinak dira lan zuzenbidean aipatzen direnekin (ordutegia, soldata...). Legeko 4.7. Artikuluan, laneko edozein ezaugarri hartzen da baldintzat, beti ere langilearen segurtasun eta osasunaren arriskuren bat eragiten baldin badute.

* Lanaren ezaugarri hauek arriskuak sor ditzakete, hauek izango dira interesatuko digutenak (tresneria, makineria...)*

Baldintzak: (Zerrenda hau irekia da, lau puntu hauek ez dira bakarrik)

- Lan zentroko, lokalen, instalazioen, ekipoen, produktuen eta tresneriaren ezaugarri orokorrak.
- Agente fisiko, kimiko zein biologikoak eta euren intentsitatea, agente kimikoen kontzentrazioa edo agente biologikoetan presentzia maila.
- Agente fisiko, kimiko zein biologikoak enpresan erabiltzen dugu prozedurak eragiten badute. Prozeduraren ondorioz agente berriak sortu daitezke.
- Arriskuen sorreran eta larritasunean eragin dezakeen edozein ezaugarri, lanaren antolakuntza (atsedenaldia, ordutegia, jardunaldia..) barne dagoelarik.

6. LAN ISTRIPUA

6.1.- Kontzeptu legala. GSLO 115.artikulua (lege berrian 156.artikulua)

Oso definizio zarra da, baina legeak garaiaren arabera interpretatzen dira.

Definizioa: Menpeko langileak jasaten duen gorputzeko lesioa. Gizarte Segurantzaren ikuspuntutik lesioa egon behar da akzidentea egoteko. Autonomoek istripuak izan arren ez daude gizarte segurantzaren barneraturik, beste arau batekin arautzen du.

Lan istripuak izango dira lan tokira bidean gertatzen direnak. (adibidea, unibertsitateko makinak betetzera etortzen den gizona, unibertsitatea bere lan tokia da baina ezta bere lan zentroa). Legeak ez ditu inolako ezaugarri edo betekizunik eskatzen gertaera hauengatik. (kotxe istripuak, bizikleta istripuak, bidean zoazela norbaitek zu atakatzeari..).

Langileen ordezkariak, ordezkariak lanetan jasaten dituztenak eta ordezkariak lanetara bidean jasaten dituztenak (initinere onartzen zaie).

Zeureak ez diren funtzioak (lana) egiten duzun bitartean jasaten diren istripuak. Bi aukera daude: enpresariak agindu izana funtzio horiek betetzeko edo borondatez burutzea funtzio horiek. Egoera honek lan orduan eta lan tokian gertatzen badira ez dago arazorik, lan istripu kontsideratuta daude. Arazoa sortzen da enpresariak agindu eta funtzio horiek lan tokitik kanpo bete behar direnean.

Salbamendu lanetan gertatzen direnak, beti ere lanarekin zerikusia dutenak.

156. artikulua

Laburbilduz, hiru elementu dira, lesio korporala, lanean edo lanaren ondorioz, hau da, momentuan bertan gerta daiteke edo urteetan zehar ager daiteke. Aipatzekoa da besteentzat lan egiten dutenen eta autonomoen erregimena ezberdina dela.

1 kasua. A. Lanera joatean edo bueltatzean jasotzen dituzun istripuak, abididez: kotxe bat atrapatu, norbaitek erail, lanera joaten ari ziren langile batzuei ETA-ko bomba batekin topatu eta berta hil zire hau lan istripuzat jo zen. kronologikoki ere kontuan hartzen da lan istripua

den ala ez jakiteko behin lanetik atera baldin bazara, hau da, lanetik irten eta 2 ordu pasa egin badira istripua euki duzunean ez da joko lan istriputzat. Lotura eskatzen da lanarekin baita ere, arazo gehiago lanetik irteteen izaten dira. Behar fisiologikoak egiteko geltokiak egiten dituzunean auzitegi gorenak onartu izan du baina baldintzak denborarekin aldatzen doaz. SOILIK AZTERTZEN DIRA EPAITEGIETAN AMAITZEN BALDIN BADUZU.

2. kasua. Lan istriputzat onartzen dira lanean aritu ezin duzunean eta beharrak asetzeko prestazio eman ahala:

A. Lanetik joan / etortzen gertatutakoak. "In Itinere" Kontuan hartzen da, ibilgailua, (al ir o al volver del trabajo). Epaitegietara joaten baldin bagara begiratuko da: orden kronologikoa, bidea eta baita garraioa, etxea non dagoen. Aldagai hauek aztertuko dira.

Batez ere, eskatzen da lanarekin lotura izatea. Baina arazoa gertatzen da normalean irtetzean eta geldiguneak egiten direnean. Nahiz eta orain onartuago dagoen eta malguagoak izaten dira. Baina aipatu beharra dago legean ez dagoela zehaztuta.

B. kargu sindikalek edo Langile ordezkariak jasaten dituzten istripuak. Ordezkariek legalek badituzte ordu kredituak bere funtzioetan aritzeko. Haiei onartzen zaie lan hori egiterakoan gertatu denean eta baita beste tokira joatean edo bueltatzean gertatzen denean, nahiz eta ordezkari lana izan eta ez zure lan normala.

C. nireak ez diren funtzioak betetzen ari nahiz eta istripua izan dut. Funtzioak egitea enpresariengatik izaten da langileari babesa emanez. Agindua bada lan istripua izango da, bestetik, borondatez egitea enpresaren onerako lan istripua onartuko da.

D. "en acto de salvamento". Norbaiti laguntzarakoan eta zuri gertatzen bazaizu zerbait, lan istriputzat onartzen da.

E. laneko gaixotasunak baina ez dira 157. Artikuluko gaixotasun profesionalak. Arazoa da langileak frogatu beharko duela lanaren ondorioz gaixotu egin dela.

F. alde aurreko gaixotasun bat dela eta istripu bat izatea. Ondorioetan alde aurreko eragina izatea lan istripu bezala joko da.

G. osoan gertarea batzuk?, sendatzeko prozesu horretan zerbait eragin izan du eta beraz horren ondorioz ondorioak larritu egingo dira.

Iturria istripua izan da. Jarraian gertatzea ez dago arazorik, arazoa da jarraian ez denean eta lanean berriz dagoenean frogatzea berria frogatzen dela hasierako istripuagatik. Eta gero eta denbora gehiago igarotzen bada gero eta zailagoa izango da frogatzea.

3. kasua. Lan tokian egonda, lan orduan egonda gertatutako istripua lan istripua izango da. "Iuris Tantum" (langilearen alde). Kontrakoa frogatu beharko da

4. kasua. (ez dira lan istriputzat joko). B. Dolo o imprudencia temeraria. Dolo arlo penaleko kontzeptua da, honek adieraziko du zure jokaeran intentzioa egon dela (teorian ondo baina

probatzean horrela lanean egon dela zaila probatzeko). Adibidez: diskoteka batean 2 mutil neska baten atzean zeuden beste bik kotxea hartu eta hirurak aurretik eraman zuten. Norbait hiltzeko INTENTZIOA egin da. Dolo=intentzioa. Maila hau larriena izango da, beraz, langilearen intentzioa baldin badago autolesionatzeko eta hau frogatzen baldin bada ez da lan istripua izango. Baina Bigarren kasua, suizidioa izango da, zure buruaz beste egitea erabakitzen baduzu zu hiltzeko intentzioa daukazu, hau lan istripuztat joko da baldin eta frogatzen badute zure buruaz beste egitea lanagatik dela edota lanaren ondorioz. ZAILA IZATEN DA FROGATZEN.

A. zailena ulertzeko eta gero aplikatzeko auzitegietan ez da oso argi ikusten. Fuerza mayor ez da izango frogatzen baldin bada lan indar hau ez duela zerikusirik lan istripuarekin. Normalean fuerza mayor naturaren fenomenoekin erlazionatzen dira (tximista, tsunamia...). Baina ez da fuerza mayor izango intsolazioa, el rayo eta beste natura fenomeno analogo batzuk.

5. kasua. A. Imprudencia temeraria → trafiko arloan alkohol tasa altua edukitzea delitua izango da, baina lan munduan ez dago oso argi. Kontuan hartuko da alkohol tasa hori zurengan duen eragina, ez da gauza bera garraio bat gidatu behar baduzu edota ordenagailu baten aurrean lan egin behar baduzu, epailaren balorazioa izango da hau subjektiboa izanik.

zuhutzikeria (imprudencia) profesionala →

Egoera hauetan lan istripuztat joko dira. Arduradun bezala norbait baldin badator drogen efektuetan, alkohol efektuetan, etxeko norbait hil delako... kasu honetan arduradun moduan lana debekatu behar diozu baldin eta haien arriskutsua izango bada efektu horien azpian lan egitea. Kasu batzuetan soldata kendu ahal izango zaio langileari santzio moduan. Santzioak aplikatuko dira behin jakinda arriskua larria, oso larria.. identifikatu denean. (empleo y sueldo). -Lehen aldian bada abisua jasoko du, hauek aho egingo dira baina bigarren aldian idatziz egingo da???

B. baliteke enpresariak delitu bat jokatzean baina nahiz eta hori egon biktima langilea baldin bada, lan istripua izango da nahiz eta enpresaria erantzulea izan. Demagun zure istripuaren eragilea lankide bat izan dela eta ez da izan zerbait akzidentala, erruduna izan daiteke arlo zibilean edota hirugarren bat, hala nola, bezeroak. Adibidez: ospitale batean mediku batek paziente baten familiar bati ahoa apurtu.

6.2.- Kontzeptu teknikoa.

Lan istripua: Gaitasun edo potentzialtasun lesioa duen gertaera. Gertaera horrek ezaugarri batzuk ditu: Bat-bateko gertaera bat da, desatsegina (batez ere ondorioengatik), espero ez dena. Osasun galera bat sortu edo ez prebentzioaren ikuspuntutik gertaerak ikertu egin behar dira. Osasun galera egon bada gertatu dena jakiteko eta berriz ez gertatzeko neurriak hartu ahal izateko. Ez bada ezer gertatu aztertu egin behar da, zergatik ez den gertatu jakiteko eta hori mantentzeko.

Arazoa izaten da osasun galerarik ez dagoenean ezkutatu egiten dira gertaera horiek.

Lan istripu bezala onartzek lan arrisku bezala kontsideratzeko bi baldintza bete behar dira:

1.- Lanak sortu behar du edo lanaren ondorio izan behar da. Hau probatzea langileari dagokio, langileak frogatu behar du bere gaixotasunaren arrazoi bakarra lana dela. Hau frogatzea ez da erreza izaten (depresioa, estresa..) Auzitegietan nahiko malguak izaten dira gai honekin. Frogatzen bada naiz eta eskusiboa ez izan, lanaren ondorioz dela gaixotasuna, lan istripuzat hartzen da.

2.- Hurrengo artikuluan ez egotea barneraturik.

7. GAIXOTASUN PROFESIONALA. GSLO 116.artikulu (157.artikulu)

Lan Istripua 156.art GSLO

Gaixotasun profesionala 157.art gizarte segurantzako lege orokorra (GSLO).

7.1.- Kontzeptu legala.

“GSLO –aren 16. Artikuluak honela dio: Lanaren ondorioz menpeko langileek jasandako gaixotasuna. Beste baldintza batzuk bete behar dira baita ere. Denak bete behar dira.” “Los efectos dañinos de los contactos repetitivos que superan la capacidad de tolerancia del cuerpo humano”.

7.2.- Kontzeptu teknikoa.

Definizio teknikoa ondorengoa da: “ Procesolento y paulatino del deterioro de la salud, producida por una exposición crónica a situaciones adversas debido al ambiente en el que se desarrolla el trabajo, o por la forma en el que se encuentra organizado.”

Lan istripuen definizio teknikoa: potentzialtasun lesioa duen gertaera (incidente). Hauek bat bateko gertaerak dira, honek esan nahi du normalean ez daukagula erreakzionatzeko modurik orduan modu brusko batean gertatzen den zerbait da. Gertaera anormaltzat jotzen da, izan ere, normalak aurreikusitako gertaera izango baitira.

Gertaera anormalak desatseginak izango dira gure gertaera dakarren ondorioengatik. Ezaugarri nagusia potentzialtasuna izanik. Potentziala: adibidez lesio bat sortzeko gaitasuna bihurtu daitekeen lan istripua edo ez.

Lan istripu arruntak osasun galerak sor ditzake baina baita elementu materialen galera.

Accidente blanco deritzo lan istripu bat baina osasun galerarik gabekoa, bakarrik material galerak.

Lan istripuari incidente deitzen diote garrantzia kentzeko asmoz

Gaixotasun profesionalak osasun galerak dira eta apurka apurka agertzen dira,hala nola, giro faktoreak edo faktore ambientalak, hauek airera doaz eta guk arnasten ditugu hauek izanik agente kimikoak, fisikoak eta biologikoak.

Hau garatzeko Errege Dekretura 1299/2006 jo behar da, honen barnean jakinarazpen sistema dago (nork detektatzen duen). Baina errege dekretu honek gehigarriak ditu eta bertan agertzen dira zeintzuk diren gaixotasun profesionalak. Honekin batera zein elementuk edo substantziak

kausa dezakete gaixotasun profesionala, honek erlazio bat izan behar du (EDko gehigarrietan agertzen direnak.

JARDUERA SUBSTANTZIA/ELEMENTUA GAIXOTASUN PROFESIONALA.

Baldintza guztiak bete behar dira, bete ezean lan istripuztat joko da. 1299/2006 Errege Dekretuan azaltzen da zeintzuk diren gaixotasun profesionalak. Prebentzioaren aldetik denak dira gaixotasunak.

Amiantoaren adibidea, hau legala ez denez, langile bat amiantoa dela eta gaixotzen bada, gaixotasun profesionaltzat hartzea zaila da, izan ere, enpresak ez du esango amiantoarekin lana egin duela, horregatik zaila da frogatzea.

8. LAN ISTRIPUEN ETA GAIXOTASUN PROFESIONALEN ONDORIOAK.

8.1.- Administratiboak.

Hau batez ere papeleoarekin erlazionatu behar da gehien bat. Prozesu osoa (papeleoa, urrats administratiboak) sorrarazten dituztenak. Enpresa barruan zein kanpoa sortzen diren tramitazio guztiak.

8.2.- Legalak.

Lanaren ondorioz osasun galerak daudenean, erantzukizunak egon daitezke. Eginkizun eta betebeharrak prebentiboak betetzen ez direnean geratzen dira osasun galerak. Eginkizun eta betebeharrak orokorrean enpresariarenak izaten dira.

Erantzukizunak lau motatakoak izan daitezke:

- Erantzukizun administratiboa: Urrapen administratiboak daudenean (LISOS)
- Erantzukizun zibila (Kode zibila): normalean inposatzen dena kalte ordaina da. Norbaitek bere betebeharrak ez betetzearren neri kaltea sortzen badit kalte ordaina jasotzeko eskubidea daukat.
- Erantzukizun penala (Kode penala):
- Gainkarguak GSLO 164.artikulua. (lege berrian)

Santzio administratibo eta penalak ez dira bateragarriak. Bide penalak lehentasuna dauka.

8.3.- Galerak.

8.3.1.- Materialak.

Lan tresnak, makinak, produktuak...Ez dira soilik galera tangibleak izan behar hau da, ukitu daitezkeen gauzak. Denbora ere galtzen da lan istripuetan. Istripua oso larria bada, denbora galtzen da, papeleoa, langilea ospitalera eramatea, berrantolaketa... Energia ere galtzen da galera materialetan. Alde batetik, makineriak aurrera jarraitu eta pertsona baten falta dela eta, energia gehiago erabili behar da horren ordez. Bestalde, zerbaitek eztanda eginez gero energia galtzen da baita ere. Horrek guri lesioa sortuko liguke.

8.3.2.- Pertsonalak.

Kalte patologikoak, lesioak edota gaixotasunak gertatzen dira: psikikoak, mina sortzen dutenak, estrukturalak, funtzionalak eta heriotza.

2. LAN ARRISKUEN PREBENTZIOAREN MARKO JURIDIKOA.

1. NAZIOARTEKO ARAUDIA.

Nazioarteko erakunde batek aprobatutako araudia da. Nazioarteko erakunde asko daude, egia da guk erabiliko dugun araudia Lanerako Nazioarteko Erakundearena (OIT) dela, baina jakin badaudela beste nazioarteko erakunde batzuk, esatera, osasunerako munduko erakundea, ONU, OTAN, Europako kontseilua, UNICEF, OMS... OIT, UNICEF eta OMS, ONUren barruan daude, baina OIT, ONU baino zaharragoa da.

1.2.- Lanerako Nazioarteko Erakundea (LANE) (OIT, Organización Internacional del Trabajo).

OIT 1919. urtean sortu zen, eta bere itun sortzailea Versailleseko itunaren azken partean dago. Versailleseko itun lehengo gerrate mundiala amaitzeko sortu zen. OITren helburua sortu zenean eta gaur egun, gizakien bizi eta lan baldintzak hobetzea da. OITren zuzendaritzan hiru alde daude: langileen ordezkariak, enpresarien ordezkariak eta estatuen ordezkariak daude.

1.2.1.- Hitzarmenak.

OITen momentu honetan 370 estatu baino gehiago daude, baina honek ez du esan nahi estatu guztietan OITek onartutakoa aplikatzen denik. OITek arlo ezberdinetan lan egiten du, ikerketak egin, txostenak, txostenak... baina araudia ere aprobatzen dute. Bi araudi nagusia daude: Laneko Hitzarmenak eta gomendioak.

Arau izaera duena hitzarmena da. OITek hitzarmen bat aprobatzen duenean, estatu partaideentzat dira, ez herritarrentzat. Laneko hitzarmen batean ez dira eskubideak zuzenean aplikagarriak langileei edo herritarrei, hauek estatuei zuzentzen die eta estatuak onartu behar du bere araudian OITek esaten duena. Adibidez OITek gutxieneko lan adina 15 urteetan jartzen du edo derrigorrezko hezkuntza bukatzen denean, Espainian 16 urtetan ezarrita dago. OITekaprobatzen badu hitzarmen bat ez da zuzenean aplikagarria estatu partaide guztietan, beharrezkoa da estatuaren baieztapen ekintza bat hitzarmena bertan aplikagarria izateko (ratificación). Espainian OITren hitzarmen bat baieztatzen denean ebazpen bidez, hau BOEn publikatzen du. Batzuk hitzarmena ratifikatzen dute eta beste batzuk ez, hitzarmenaren gaiaren arabera, hau interesatzen zaion edo ez. Gaur egun 192 hitzarmen daude, baina gaur egun batzuk indargabetuta daude OITgatik eta beste batzuk errebisatzen ari dira zahartuta daudelako. OITek hasierako urteetan emakumeak babesteko haitzakiarekin, emakumeentzat lan batzuk debekatu eta ordutegi batzuk debekatu zituzten, lan asko zegoenean eta gerra garaian izan ezik, orduan bai egin zezaketen lan. Baina guzti hauek aldatzen joan dira, baina gaur egun oraindik indarrean mantentzen ditu emakumeen gaueko lanaren debekua estatu batzuetan, esanez estatu horietan ez dela lortu beharrezko garapena emakumeen babesean. Estatu ugari ratifikatzen dituzte OITren hitzarmenak, baina gero ez dituzte denek betetzen. Afrikako eta Hego Amerikako estatuetan aurren lanaren aurkako hitzarmenak onartzen dituzte eta gero hauek meategietan eta teilak egiten jartzen dituzte haurrak lanean. Hau gertatzen da,

ez delako ezartzen ratifikatutakoa araudira eramateko denbora zehatzik, eta OITek ez duelako kontrol zehatzik ezartzen, hau da, ez du isunak ezartzeko eskuduntzarik. Egiten duten gauza bakarra zerrenda beltzean jartzea da. Hala eta guztiz ere lana positiboa da arazoak agerrarazten dituztelako. Nahiz eta ratifikatu, gero badago atzera egiterik.

Hitzarmenen artean garrantzitsuena 155.ena da, eta Espainiak hitzarmen honetan azaltzen dena araudian barneratu du, ratifikatu eta 10 urte beranduago. Hau da, 1985. urtean ratifikatu zen eta 1995. urtean barneratu zuen araudian. Hitzarmen berriago bat ere badago, 187^a, hau Espainiak ez du ratifikatu bere araudia hitzarmen horrek ezartzen duena baino positiboagoa dela uste duelako.

OIT sortu zenean hau zen pionero eta Europar batasuna OITren atzetik zihoan, baina heldu zen garai bat Europar Batasunak OIT pasatu zuela eta araudiak aurreratuagoak dira.

1.2.2.- Gomendioak.

Gomendioak bi motatakoak dira: batzuk hitzarmenen aurrekariak dira, hau da, lehendabizi neurriak gomendio bezala azaltzen ziren estatuek ikusteko zein neurri behar zeuden eta gero hitzarmena onartzen zen. Bigarren gomendio mota, gehiengoak direnak, hitzarmen zehatz batekin batera aprobatu direnak dira, ia ia hitzarmenaren izen berdina dute. Hitzarmenean guztien artean onartutako neurriak azaltzen dira, eta gomendioetan neurri zorrotzagoak ezartzen dira, gomendioak puntuko azaltzen dira, ez artikuluetan, hitzarmenetan aldiz bai.

2. EUROPAR BATASUNEN ARAUDIA

Gaur egun Europar Batasuna deitzen zaio baina hau ez zen izan bere izena, 1992. Urte arte ez zuen izen hau izan. ordu arte hiru komunitate zeuden: Comunitad económica europea (CEE), comunidad Europea del acero y del carbón (CECA) eta comunidad europea de la energía nuclear (CEE). 1992. Urtean bat egin zuten eta Europar Batasuna sortu zen.

1951. urtean sortu zen Comunidad Europea del acero y Carbon Pariseko itunaren bidez eta 1957. Urtean beste biak sortu ziren Erromako itunaren ondorioz.

Comunidad Europea del Acero y Carbon 6 estatuk eratzen dute eta gero 6 estatu hauek beste bi komunitateak sortu zituzten.

CECA mundu gerra amaitzean sortu zen, industria horietan indarrak batzea eta lan baldintza berdintsuak lortzea, sektore indartsu eta berdintsu bat sortuz. Hau zen ekonomia guztia bultzatzen zuten sektorea. Gauza ondo zihoanez, beste biak lortu zituzten.

CEE-ren helburua, energia nuklearra bultzatzea zen, eguneroko bizitzan erabiltzeko energia iturri bezala. Ikerketa komunak egiten zituzten, sektore honetako segurtasuna eta lan baldintzak lortzeko eta gehienbat energia iturri zibil potentia lortzeko.

CEE ekonomikoki eremu potente bat sortu nahi zuten, beste potentzia batzuen aurrean. Hasieran merkatu bakarra lortu nahi zuten eta horretarako zerbitzuen, langileen, ibilbide askatasuna arautu zuten. Pentsatzen zuten ere ez zela euren artean konpetentzia desleialik egon behar, beraz langileek baldintza berdintsuak izan behar zituzten.

Bi eskubide ezberdin daude: “Derecho originario” eta “derecho derivado”. Lehenengoak, komunitate hauek osatzeko sinatu diren itunak dira, azken finean konstituzioak dira. Bigarrenak, konstituzio edo itun hauetatik eratorritako araudiak dira.

Europar Batasunak aprobatzen dituen arauen artean erregelamendu eta direktibak daude. Europar Batasunean erregelamendua lege indarra dauka. Prebentzio arloan erregelamendu gutxi dago, beste batzuen artean ezagunena REACH erregelamendua da, sustantzia kimikoei buruzkoa. Gure arloan gehienak direktibak dira. hauek izan daitezke gutxienezkoak eta gehienezkoak markatzen dituztenak. Prebentziozko direktibak dira, aldiz gehienekoak mugimendurako, komertzializatzeko etab. izaten dira. Direktibak estatuak behartzen ditu, hau da, direktibetan jasotzen diren arauak estatuei zuzenduta daude. Estatu partaide bakoitzak bere araudian barneratu behar ditu direktiba hauek ezartzen dituzten ekintza edo araudiak. Normalean hauek onartzeko Europar Batasuneko estatuei epe bat ematen zaie esaten dutena legedian sartzeko, normalean 2 edo 3 urte izaten dira.

Europar Batasuneko direktiba eta OIT-ren hitzarmenen arteko ezberdintasuna ondorengoa da: Direktibak DOCE –n aplikatzen direnetik, aplikagarriak dira estatu guztietan, aldiz OIT –ren hitzarmenen kasuan salbuespenak egoten dira eta hauek ratifikatu egin behar izaten dira. Direktiba guztiak estatu guztietan aplikatu behar dira derrigorrez, baina baliteke estatuen artean araudia beraien araudian barneratzeko epea ezberdina izatea. Direktiba estatu bakoitzaren araudian ez barneratzeagatik, Europar Batasunak isunak ezartzen dizkie estatuei. Direktibak ez du behartzen zein lege edo nola barneratu behar den araudian, baina bai behartzen du barneratzera.

Gure arloan indarrean dagoen direktiba nagusia 89/391/CEE da, ekainaren 12koa da eta hau “direktiba marko” izenarekin ezaguna da. Direktiba honen bitartez, gutxienerako marko juridikoa ezarri nahi izan zen Europar Estatuetan. Hemen arautzen eta azaltzen dira langileen eskubideak, enpresaren betebeharrak, lan arriskuen ebaluazioa egiteko betebeharra, lan prebentzioa planifikatzeko betebeharra, bereziki sentiberak diren langileen aurrean neurri bereziak hartzea, zein motatako antolakuntza egon behar den enpresa baten barruan, langileen parte – hartzea, erantzukizun eta ordezkariak. Guzti hau gaur egun Espainiako araudian barneratuta dago.

“Ley de Prevención de Riesgos Laborales” legea beharrezkoa baino hiru urte beranduago publikatu zen. Lege hau ONS – ekin negoziatua izan zen eta 95. Urtean publikatu zen, horregatik sekulako isuna ordaindu behar izan zuten.

Direktiba markoa onartu zenean, Europar Batasunean hau abiapuntutzat hartu zuten. Direktiba hau oinarritzat hartuta, gehienbat 16. Artikulua, beste direktiba laburrago edo zehatzago batzuk egin zituzten, direktiba marko honetan aipatzen ziren hainbat gairi buruzkoak. Espainian direktiba marko honekin atzeratu zirenez, ezinezkoa zen banaka ondorengo direktiba zehatzak onartzea, horregatik LPRL–en legean, direktiba marko eta ondorengo direktiba zehatzak barneratu zituzten, hauek dira amatasuna, ETT eta adin txikikoen lana.

Estatuetako arau gehienek aurrekari bezala EBko direktibak dituzte.

3. PREBENTZIO ARLOKO ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK (I)

Preanbulua (sarrera). Hemen arau bat zergatik aprobatzen den azaltzen digute. Normalean legeak behar bat dagoelako aprobatzen dira.

31/1995 de 8 de noviembre de prevencion de riesgos laborales.

Preanbulu honetan 4 arrazoi agertzen zaizkigu:

- Espainiako konstituzioko 40.2.art, agindua amaitzen duela arautzen du. Honek printzipio bat arautzen da edo printzipio baten ondorioz legea egoteko printzipioa garatzeko. Printzipio honen interpretazioa hurrengoa da: botere publikoek eginkizunak aurrera eramateko prebentzioa errespetatu botere publikoak izanik legegilea, betearazlea eta judiziala. Hauek laneko segurtasuna errespetatu behar dute eta ezin dira honen kontra joan. Beste agindu bat da printzipio hori garatea eta hau lege baten bidez egongo da. Beraz agindu konstituzional bat dago printzipio hau garatzeko.
- Espainia parte hartu Europar Batasunean, beraz, Europar Batasunak eskuduntza izango du arautzeko. Prebentzioaren aldetik Directiva Marco 89/391/CE (lehenengo urtea eta gero zenbakia), horrela deitzen zaio prebentzioaren oinarriak ezartzen dituenak direlako. Direktiba honek prebentzioaren definizioa ematen du, enpresariaren betebeharrak eta langileen eskubideei buruz hitz egiten du, jarduera prebentziboaren antolakuntzari buruz hitz egiten du, aipatzen ditu zeintzuk diren langileen ordezkariaren eskubideak eta azkenik zeintzuk izan daitezkeen erantzukizunak ez baditugu araurik betetzen.
- Nori dago zuzenduta? Langile mota guztiei, zein enpresa mota guztiei dago zuzenduta, baina kolektibo bakar bat usten du zehazki kanpoan, oso kolektibo feminizatua eta txarto ordaindua, hain zuzen, etxeko langileak (servicio del hogar familiar, adib: mayordomoak, txofer pertsonalak...) hau lan harreman berezia da, langile estatuturik kanpo geratzen dira. Harreman hori partikular batek bere etxeko zerbitzu guztiak asetzeko zuzenean kontratatzen dituen pertsonak dira, EZ ENPRESA. Kontratuak pertsona fisikoen artekoak izan behar dira. Oso kritikatuak izan da, izan ere, langile hauek gehienak emakumezkoak izaten dira zaintzaile, garbitzaile... moduan, esaterako txofer bakoitzeko 5 garbitzaile emakumezko.

Ez dute soldata on bat, askotan lan irregularra da merkatu beltzean askotan kanpotarrak kontratatzen direlako eta hauek ez daukate lan baimenik.

Gaur egun langile guztiak lehenengo ordutik aseguratuta egon behar da gizarte segurantzian baina orain dela urte batzuk atzera ez ziren aseguratzen astero ez bazuten 20 ordurik egiten.

Nazioarteko konpromisoa LANEk hitzarmen 155 → sustapena.

OIT sortu zenean helburu zehatz batekin sortu zen, hauek sortu zutena ikusi zuten bizitzeko baldintzak hobetzeko beharrak zeundela beraz lan baldintza duin baten bidez bizitzeko baldintza duina lortuko dugu, beraz, lan baldintzak hobetu bizi baldintzak hobetzeko helburuarekin. OIT arautzeko erabilitako tresnak bi dira: alde batetik hitzarmenak eta bestetik, gomendioak.

EGOERAK DESBERDINAK ESTATU DESBERDINETAN

- OIT hitzarmenek minimo bat dute lan baldintza horiek bermatzeko, bere garaian LANE sortu zenean LANE izan zen aurrerakoa, neurriak proposatzen zituzten eta hauek ez zeuden herrialdeetan onartuta. 1951n CEE sortu zen eta Europar Batasuna askar hartu aurrea CEE-ri. Hasieran aurre baldintza OIT zuen baina urteekin Europar batasuna hartu zuen, izan ere, EB osatzen duten estatuak garapen zehatz bat dutelako.

1919. urtean kolektibo ahulenak umeak eta emakumeak izanik. Urte horretako emakumeen hitzarmenak diskriminatzaileak ziren. Urteak pasa ahala OIT garai horretako hitzarmenak berritu edota bertan behera utzi dezake beste bat aprobatzeko. Lehen emakumezkoen gaueko lana (salbuezen bat ospitaleko lana izanik) edota beste lan batzuk debekatzen zitzairen, baina aipatu behar da, OIT gaur egun mantentzen duela emakumeen gaueko lana toki batzuetan, hala nola, ospitalekoa.

GARRANTZITSUA EUROPAR BATASUNAREKIN KONPARATZEN BADA. Europar Batasuna arau bat aplikatzen duenean bere diario ofizialean, publikatuz geroztik aplikagarria de Europar Batasuneko Estatu guztietan. Baina OIT hitzarmen bat arautzen duenean Espainian aplikagarri izateko Estatu Espainola ratifikatu behar du (hitzarmena onartzea), hau ebazpen baten bidez egingo da, BOE-n publikatzen da ebazpena eta BOE-n publikatuko da hitzarmen hortik aurrera izango da aplikagarria. Hitzarmen bat guztiz indarrean egoteko Estatu kopuru zehatz batek ratifikatu beharko du.

OIT ez du zigortzeko eskuduntzarik!!

- Barne arazoa. Hauek arazo txikiak zein handiak ditu.
 1. Legea onartu aurretik segurtasun araudia bazegoen 1971-ko agindua izanik, honen bidez onartu zen deitzen dena "ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo". Urte horretan diktadura garaia zen eta Franko boterean zegoen. Oso arau teknikoak zen, hau arautzen zituen neurri teknikoak segurtasun eta higienekoak, hots, ez zuen arautzen langileen eskubideak. 1995-eko araua indarrean sartu zenean eta hauek aurrera joatean 1971-ko arauak derogatzeko zioazten.

Lege hau 3 urteko atzerapenarekin onartu zuten (Aznarren garaian), aipatzekoa da negoziaketaren bitartez lortu egin zela.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de PRL

Prebentzioa ardatz moduan hartuta ezartzen da betebeharreta eskubide zerrenda, langileen parte hartzea enpresan, jarduera prebentiboaren antolakuntzan eta hasieran aprobatu zenean azaltzen ziren urrapenak eta santzioak (5/2000 errege dekretu legegilea, LISOS).

Jakin behar dena lege honi buruz gutxieneko legea dela, baina ez hori bakarrik, 2.2 artikuluan esaten du “derecho minimo necesario indisponible”. Derrigorrez aplikatu behar dena. Disponible → nik erabaki praktikan jartzen dudana edo ez. Eskubide Indisponible → derrigorrez praktikan jarri behar dut, ezin duzu eskubidearekin negoziatu eta egin daitekeen gauza bakarra negoziazio kolektiboaren bitartez eskubide hori hobetu. Beraz, nik lanean formakuntza izateko eskubidea badaukat eskubide horiderrigor izan behar dut eta formakuntza hori jarraitu beharko dut.

lege hau arautzen dituen ia arau guztiak negoziagarriak dira

1. 31/1995 Legearen aplikazio eremua (3. art. LPRL). **AZTERKETA ABENDUAN**

Nori aplikatzen zaio legea? Aplikazio eremu zabala du. Lan arloko araua izanik aplikazio eremua oso zabala dauka, 71 ko araua zuen moduan, izan ere jatorria duen direktiba marko horrek oso zabala delako, beraz, hau jarraituz aplikazio eremu zabala izan beharko du.

Aplikazio eremua ezartzen da lege horren garapenak aplikatzerakoan ere, lege bat garatzen da errege dekretuen bitartez.

3 talde bereizten dira legea aplikatzerakoan: nori aplikatzen zaion bai ala bai, nori aplikatzen zaion baldintza batzuekin eta nori ez zaion aplikatzen:

1. Printzipioz aplikagarria da Langile Estatutuko aplikazio eremuaren barnean daudenei.
2. Baita ere izaera administratiboa duten harremana (funtzionarioak...). Bi motatako funtzionarioak: funtzionario zibilak eta funtzionario militarrek.
3. Kanpo geratuodira autonomoak haiek bakarrik lan egiten dutenean aplikatuko zaie 24. Artikulua.

Legean enpresario hitza erabiltzean barne geratzen dira administrazio publikoa, kooperatiba sozioekiko...

Legeak kartzelak ere aipatzen du eta hauek administrazio publikoaren barnean dago. Bertan lan egiten duten kanpoko langileei bai ala bai aplikatuko zaie legea, beraz, berezitausnaren bat egotekotan lekuagatik eta bertan lan egiten duten funtzionarioak, hau akordioen bitartez eginik (negoziazio kolektiboarekin), gaur egun ez dago akordiorik. Nortzuei ez zaie aplikatzen? Lan harreman berezia dutenak, hain zuzen, etxean lan egiten duten langileak (etxea garbitzea, helbuak zaitzea...) langile hauei zeozer gertatzekotan etxeko jabearen ardura izango da. Errege dekretua esaten duena ondo betez gero arriskuak murriztuko genituzke (esaterako herramienta egokiak eman).

Edozein lantegi bai publikoa bai pribatua ikuskaritza sartu daiteke eta kontrolatzea egoera baina etxe pribatu batean ikuskari batek ezin izango da sartu etxeko jabearen baimenik gabe ez duelako inolako eskubiderik.

Bolondresak ez dira aipatzen baina hauen lana arautzen duen legea, bai estatala baita jaurlaritzako legea esaten du eskubidea dutela seguridad y salud en el trabajo

1.1. Barne gelditzen diren subjektuak:

- Langile Estatutuko legeko lan harremanek.
- Administrazio publikoko pertsonal estatutarioak eta funtzionarioak.
- Kooperatibako langile (lan kontratu normala dute) eta sozio kapitalistak.
- Beste Lan harreman bereziak (LEko 2.artikulua) (Etxeko langileak salbu).

1.2. Barne berezitasunekin:

- Zentro eta establezimendu militarretan.
- Polizia, segurtasuna, aduanako guardiak.
- Gizartearentzako arrisku larri baten aurrean babes zibila eta perituak.
- Indar armatuak eta guardia zibilak.

*Hauek lan arruntak egiten dituztenean (su hiltzaileak, poliziak ... adibidez ofizinako lanak egiten dituztenean) BARNE gelditzen dira.

1.3. Kanpo gelditzen diren subjektuak:

- Etxeko langileak. (Nor bait kontratatu etxeko lanak egiteko).
- Autonomoak. 24.art (Baina autonomoak langile bat kontratatzen badu, enpresari bilakatzen da. Beraz, bai sartzan dira barruan). Autonomoek langileak kontrata ditzakete lan kontratuen bidez (por obra y servicios), beraz, autonomo honek langilearekiko enpresaria bihurtzen da eta beraz, kasu honetan legea aplikatuko zaio enpresari moduan aplikatuz.

GAI POTOLOA

2. Enpresariaren segurtasun eta osasun betebeharr nagusia (14. art. LPRL).

* Aplikagarria edozein motatako enpresetan*

Betebehar nagusiak eta betebehar zehatzak (**14.artikulua**) daude eta hauek guztiei (aurreko puntuan barneratuta dauden enpresa mota guztiei) aplikatzen zaie.

Bestalde, betebehar instrumentalak daude eta hauek askoz ere zehatzagoak dira arriskuaren arabera eta burutzen den aktibitatearen arabera. Azken hauek ez dira denentzat (adibidez: arrisku biologikoak dituzten enpresentzat, zarata beste batzuentzat, kimikoak...).

14.artikuluan "eskubide" bezala azaltzen da (langilearen eskubidea delako) baina hau enpresariarentzat "betebeharra" izango da. **Betebehar nagusia: langilearen segurtasun eta osasuna bermatzea da**, hau lortzeko betebehar zehatzak ezartzen ditu arauak:

- Informazioa ematea.
- Formazioa ematea prebentzioko arloan.
- Kontsulta eta parte-hartzea.
- Osasun zaintza.
- Lana gelditu arriskua ikusten denean.
- Larrialdi egoerako neurriak.

Hauek bermatzeko, enpresariak honako hau egin beharko du:

- Laneko **aspektu guztiak** kontutan hartu beharko ditu (ez bakarrik materialak, baita antolakuntza ere)
- Prebentzioko **arauak integratu** (39/97 errege dekretuaren lehenengo artikulua).
- Beharrezkoak diren **neurri guztiak hartu** beharko ditu (ez bakarrik arauetan azaltzen direnak, legea askotan zaharkituta gelditzen delako). Eta ez da nahikoa neurriak hartzea, ondoren hauen jarraipen bat egin behar da (askotan ezarritakoak ez direlako nahikoa edo gaziki ezarri direlako).
- “Prebentzioa **hobetu daitekeen jarduera** bat da”. Horretarako beti egon behar da: lan baldintzak identifikatzen, identifikatutako arriskuak ebaluatzen eta arriskuak prebenitzeko neurriak hartzen. Beraz, **etenik gabeko jarduera bat da**.

*Enpresaria beti ez da pertsona fisiko bat (adibidez Etxaluze soziedadea) juridikoa izan daiteke. Horrelakoetan, beste pertsona batzuk kontratatzen dituzte (enpresa barruko bat edo kanpoko bat) prebentzio funtzioak gauzatzeko (prebentzio funtzioa delegatu egiten dute). Kasu hauetan zerbait gaizki egin bada, erantzukizuna : ENPRESARIARENA da. Baita langileak berak eragin badu istripua (betiere ez duenean nahita egiten).

* Prebentzioaren kostuak ez ditu inoiz langileak ordainduko. (edo enpresariak edo administratizioak).

Babes eraginkorra izateko eskubidea honek suposatzen du enpresaria duela betebeharrak hori.

Babestu egin beharra zaie lanarekin harremana duen elementu guztiekiko, hau da, ez bakarrik makinek sortzen dituzten arriskuekiko, lan arriskuen arriskuekiko, baita ere antolakuntzak sortzen dituen arriskuekiko. Makinak, tresnak... erraza da kontuan hartzea, izan ere, hau ikusgarriagoa da.

Lanaren ezaugarri/elementu guztiak kontuan hartu behar dira arrisku psikosozialak baztertzeko. Beharrezkoak diren neurri guztiak beharko dira langilea babesteko. Cuantas medidas sean necesarias, 2 interpretazio mota bereizten direlarik:

1.- (de medios) langileentzat mugatuena/okerrena, esapidea barneratzen duena da araudietan aurreikusten diren neurriak, hau da, enpresariak betetzen baditu arauak arautzen dituen neurriak betebeharra arautzen ari da eta ez du inporta honek izango dituen emaitzak, beraz, esan daiteke nahikoa izango litzatekeela neurriak betetzearekin.

2.- (de resultados) interpretazio zabalagoa, lortzen diren emaitzen betebeharra. Nik enpresari moduan ezarri behar ditut neurri guztiak (araututa egon edo ez) langileak babestuta egoteko, hau da, inolako osasun galerarik gabe. Argudioa hurrengoa izanik, arauak errealitatearen atzetik doaz, teknikak asko eboluzionatu du, garatu egin da.. gainera,, legeek ezin dute errealitate bakoitza arautu hau ezinezkoa baita, arauak eginak daude denboran zehar hobetzeko horregatik legeak ez dira hain zehatzak, zentzu zabalean hitz egiten baitira, esaterako lan arriskuak.

Abiapuntu guzti hau egiteko enpresaren errealitatea ezagutu behar da eta horretarako lan arriskuen ebaluaketa egin behar da jakiteko enpresaren egoera eta horrela zer motatako arriskuak dauden ezagutuko dira. Neurriak ezin izango dira aplikatu arriskua zein den jakin barik. Badaude arrisku orokor batzuk enpresa orokorrean izango/emango direla, baina lan arriskuen ebaluaketa lanpostuka egingo dira eta orokorra izan behar da, hau da, kontuan izan beharko dira lanpostu bakoitzean eraginkorrak izango diren arrisku guztiak, psikosozialak, ergonomikoak, psikikoak... baita barne amatasunari eragiten dioten arriskuak. Arazoa da askotan egin diren arriskuen ebaluaketak bakarrik ikusgarriak diren arriskuetan egiten direla baztertuta utziz ikusten ez diren arriskuak, esaterako antolakuntzarekin erlazioa dutenak. Gaur egun badaude batzuk pentsatzen dutena amatasunaren ebaluazioa egin behar dela emakume bat ahurdun dagoenean eta ez hori gertatu aurretik. Ahurdun dagoen emakume batek ez badio enpresariari ezer esaten neurri horiek ez dira aplikatuko.

Arriskuak zeintzuk diren jakinez gero neurriak proposatu daitezke eta ondoren planifikazioa egingo da. Hauek prebentzioan dauden tresna garrantzitsuenak dira (ebaluazioa eta planifikazioa).

Jakitekoa da prebentzioa etengabeko jardura bat dela, prebentzioa ez da neurriak proposatzea, hauek ezartzea... izan ere prebentzioa konstantea izan behar da eta eguneroko gauza izan behar da. Gainera prebentzioa beti hobetu daiteke.

Oso gauza garrantzitsua dugu kostua/dirua, 14. Art ez du esaten enpresaria ordaindu behar duela prebentzioarekin duen erlazio guztia, esaten du langileek ez dutela ordaindu behar neurrien kostua, esaterako formakuntza kurtso bat ez dute langileek ordaindu behar enpresariak subentzioekin, administrazioarako laguntzekin... ordainduko baitu.

3. Prebentzio-jardueraren printzipioak (15. art. LPRL).

PRINTZIOAK GALDETZEN BADITU ARTIKULU OSOA HARTU BEHAR DUGU KONTUAN

Prebentzio jardura printzipioak, enpresariak bere enpresan jardura prebentiboa egitean jarraitu behar dituen irizpide batzuk dira.

(Lehenengo 3 salbu, gainerakoak ez daude ordenaturik garrantziaren arabera.)

Printzipioak:

a) Arriskuak ekidin. Modurik egokiena hau ez gertatzeko zure enpresan arriskuak ez barneratzea da. Adibidez: Zuk enpresarako makina bat erostean bere potentzia eta abar begiratu beharrea ikuspuntu prebentibotik hartu dezakezu, adibidez, zarata. Mugak ez baditu gainditzen ez du gero zarata /arrisku hori prebenitu beharko.

b) Enpresan dauden arriskuak ebaluatu (ekidin ezin izan direnak ebaluatu) Hau ze motatako arriskua dagoen zehazteko (mekanikoa, kimikoa ...) eta baita ze mailatan dagoen jakiteko egingo da. Adibidez: Ez da gauza bera izango arrisku kimiko bat 100ml-koa izatea edo 1.000mlkoa.

c) Arriskuei aurre egitea iturrian edo sorreran. Adibidez: Makina zaratatsu bat badaukat, zarata hori murrizteko, egokiena makinan bertan hartzea neurriak izango litzateke egokiena. Zaratari aurre egiteko, langileari tapoi batzuk ematea ez da iturrian eragitea. Baina iturrian ezin bada medioan eragin beharko da, adibidez, pantailak (autopistetan etxeetatik babesteko plastikozko pantaila horiek). Eta azkenik, iturria eta medioa ezin badira konpondu langileari tapoiak eman beharko zaizkio. Beraz: iturria-medioa-langilea da ordena.

d) Egokitzapen printzipioa. Lortu nahi duguna da lan postuko elementu materialak direnak langileari egokitzea. Hau da, egokitzapen prozesu hori ez luke langileak jasan beharko, baizik eta elementu materialak. Adibidez: ez dadila zure bizkarrezurra egokitu aulkira baizik eta aulkia zure bizkarrezurrera. Bestalde, kontua hartu behar da estandarrekin funtzionatzen dugula.

e) Teknikaren garapena kontutan hartzea. Hau modu desberdinetan egin daiteke. Alde batetik, dauzkagun arriskuei aurre egiteko baina baita arriskuaren sorreran ere. Adibidez: makinak geroz eta zarata gutxiagorekin egiten dituzte ... baina teknika berriekin arrisku berriak ere sortu ahal dira eta kontuz ibili behar da. Adibidez: jende helduari kostatu egiten zaio teknologia berriari egokitzea eta honek estresa ekar dezake.

f) Arriskutsua den hori ordezkatu. Hain arriskutsuak ez diren elementuekin edo arriskutsuak ez direnekin. Adibidez: nik inprenta batean egiten dut lan. Nik disolbagarri organiko batzuk erabiltzen nituen eta hauek oso kaltegarriak ziren langileentzat. Beraz, aldatu egiten ditut.

g) Prebentzioaren planifikazioa betebeharrak bat da eta koherentzia egon behar da prebentzioan, hau da, kontuan hartu behar dira, giza harremanak, lan baldintzak, teknikak, lan erritmoak, funtzioen banaketa ... Adibidez: Jende askok kateetan egiten du lan piezak egiten (oso lan monotonoa eta berez lan monotonoa arriskutsua da langilearentzako) baina gainera sekulako lan erritmoa inposatzen badiozu kalte izugarria eragiten duzu zeren eta langileak prebentzioko arauak (eskularruak jarri ...) ez ditu beteko denbora faltagatik.

h) Arrisku bat badago prebenitzeko neurriak hartzerakoan lehenengo babes kolektiboa bat hartu behar da indibiduala baino lehenago. Babes indibiduala: eskularruak langileari eman. Adibidez: Arotza naiz eta nik makina bat erabiltzen dut. Niretzako eskularruak daude baina beste edozeinek makina hartzen badu ez du babesik. Beraz, babes kolektibo bat ezartzea

garrantzitsua da beraz behatzak ez pasatzeko tope bat jartze egokiagoa da. Honekin ez da babes indibiduala ez dela erabili behar. Baina denentzako prebenitu ahal bada, hobeto.

i) Langileen beharrezko jarraibideak eman. Nola egin lana modu seguru batean.

* Zenbait lan agintzerakoan edo zenbait lekutan sartzekoan lehenengo langileak formazioa duela konprobatu behar da. Eta ez duenari sarrera debekatu “solo personas autorizadas”.

4. Prebentzio-jardueraren integrazioa (1.art. RD 39/1997). Prebentzioa, prebentzioa planen bitartez garatzen da.

4.1 Lan arriskuen prebentzio-plana (2. art. RD 39/1997).

Prebentzioaren integrazioa burutzeko tresna prebentzio plana da. Eta gutxieneko eduki bat izan behar du. 39/97 Errege Dekretuko 2.artikuluari azaltzen da eduki hori.

Enpresaren zuzendaritzatik onartua izan behar da.

Prebentzio plana dokumentu bat da eta enpresan egon behar da; lan agintaritzan, osasun agintaritzan, eta langile ordezkarien (ez du ordezkari mota zehazten) esku, subjektu hauek eska dezakete eta ikusi baina originala beti enpresan egon beharko da.

Datuak:

a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

Enpresa identifikatzen duten datuak; bere aktibitate produktiboa, lan zentruen ezaugarriak eta langile kopurua.

b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

Enpresaren antolakuntza egitura; hierarkia bakoitzeko funtzio eta erantzukizunak identifikatu.

c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

Prebentzioaren ikuspuntutik lan metodoaren antolaketa.

d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

Prebentzioaren antolakuntza enpresan; aukeratutako prebentzio modua identifikatu.

e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Prebentzioko arloan enpresak lortu nahi duen politika, helburu eta metak; giza baliabideak, baliabide tekniko / material / ekonomikoak ...

KONTUZ! Enpresa txikientzat, hau da, 50 langile baina gutxiagoko enpresetan eta jarduerak ez badira bereziki arriskutsuak; prebentzio plana, ebaluaketa eta planifikazioa dokumentu bakarrean bildu daitezke. Zergatik? Azterketa galdera izan daiteke!

*Gogoratu: enpresa txikien dokumentu baten aurkeztu dezakete dena. Esaten dute enpresa txikiei lan administratiboa (papeleoa) murrizteko dela. Baina prebentzioa ez da burokrazia eta papeleoa. Beraz, sinplifikazio hori ondo egiten badute enpresek eta nahikoa bada zergatik ez du balio horrek enpresa handientzako? Gainera ebaluazioa lan postuka egiten da eta ez langileko. Beraz enpresa txiki batek 30 lan postu desberdin izan ditzake eta enpresa handi batek 5 lan postu eta bakoitzean langile asko.

5. Lan arriskuen ebaluazioa (prebentzioaren abiapuntua da) .(16. art. LPRL y 3. art eta hurrengokoak RD 39/1997)

5.1 Sarrera.

Prozedura bat da, lanpostuan ditugun **arriskuak edo arriskuen magnitudea** zein den jakiteko. Arriskuak ondo ekiditeko gauzak aldeztu aurretik pentsatu behar dira, horregatik Lan Arriskuen Prebentzioak esaten du, **ekidin ezin diren arriskuak murriztu** behar direla. Ebaluaketa errealitatean, ez da bakarrik baloratzea arrisku baten magnitudea aztertzea, arrisku beraren balorazioa egingo digu, **zer motatako arriskuak** dauzkagun esango digu. Lehenik eta behin, zein motatako arriskuak ditugun, eta ondoren hauen balorazioa. **Bi pauso: detekzioa** (zein motatako arriskuak ditugun) eta arrisku **horiek zein mailatan dauzkagun**.

Arrisku batzuk aldeztu aurretik ezagunak izango dira, baina beste zenbait kasutan ez dakigu zein motatako arriskuak ditugun. Hor lortzen den **informazioa** da enpresariarentzako **abiapuntua** prebentzioa hasteko, eta **neurriak ezarri** beharko ditu, horretan oinarrituz.

Lan arriskuen prebentzioa **lanpostuka** egin behar da. Lanpostua **funtzio batzuekin** lotu behar da, ez toki eta pertsona zehatz batekin (begiratu definizioa). Lanpostuko **lan baldintzak hartu behar dira kontuan** printzipioz, eta kausa ematen bada, bereziki sentiberak diren pertsona edo kolektiboak (haurdun dagoen emakumea, lanerako erabiltzen den material bati alergia edukitzea...)

Enpresa martxan dagoenean egiten da ebaluazioa; momentu honetan enpresaren batean **ebalatu gabeko lanposturik badago, izugarritzko isuna** izan dezake. Lanpostuaren egitura **edo baldintzak aldatzen badira, beste ebaluaketa** bat egin behar da sortu edo desagertu diren arriskuak zeintzuk diren jakiteko. Hau kasu zehatz batzuetan egiten da: ekipo berria, lan baldintza berriak, edo bereziki sentiberak diren pertsonak daudenean (hauek hasieratik aztertu behar dira, lanpostu batean emakume bat egoteko probabilitatea eta honek haurdun egotearen probabilitatea eta beste alde batetik, alergiak eta horrelakoak, hau da beste egoera guztiak.)

5.2 Definizioa.

Ekidin ezin daitezkeen arriskuak ebaluatu eta bere magnitudea aztertu beharko dira. Enpresariak informazioa eduki beharko du dagokion neurriak hartzeko. Neurriak hartzea beharrezkoa bada:

- **Arriskuak ekidin edo murriztu beharko dira:** iturrian, antolakuntzan, babes kolektiboan, babes indibidualean eta informazioan.
- **Ondoren, beharrezkoa izango da aldiro** lan baldintzak, antolakuntza, lan metodoa eta langileen osasuna kontrolatzea.
Ebaluazioaren prozesuaren inguruko informazioa langileen ordezkariari edo hauen ezean, langileei kontsultatu beharko zaie.

5.3 Hasierako lan arriskuen ebaluazioa eta aldiro egin beharreko ebaluazioa.

Ekidin ezin daitezkeen arriskuen ebaluaketa lanpostu guztietara zabaldu behar du. Horretarako **momentuan lanean dauden baldintzak edo etorkizunean egongo direnak kontuan hartu behar dira.** Horretaz gain, dagoen langilearen edo etorkizunean egongo den langilearen ezaugarriak kontuan hartuko dira. Hasierako ebaluazio hau enpresariak egiten du.

Ebaluazio hauek talde berria dagoenean, ekipo edo makina berriak daudenean, edota lan baldintzak aldatzen joan direnean **aktualizatzen edo berritzen behar dira.**

5.4 Prozedura.

Prozedura oso gaisetiko dago azalduta legean, pautak orokor batzuk. Gero INSHTek zehatzagoak ematen ditu gero (pautas para peluqueria ...).

Legearen pautak:

- **Informazioa jaso lan postuaren inguruan :** zein lan metodo erabiltzen den, substantziak, makinak ... oso garrantzitsua da bereiztea zeintzuk diren elementu arriskutsuak (peligroso) eta zein motatako langilea dugun (langile arrunta edo bereziki zaindu beharrezkoa).
- **Balorazio bat egin beharko da aurkitu denaren arabera irizpide objektiboak erabiliz** (kontuan hartuta momentuan dauden ezagupenak: zientzia ...) eta ezagupen horiek non bilatu (baliabideak) jakin behar dute teknikariek (INSHT, OIT ...). Bestetik, balorazio hori egiterakoan, teknikarien ezagupenak nahikoa dira arrisku batzuk detektatzeko baina beste batzuetan ez da nahikoa izango ezagupenekin eta horrelakoetan beharrezkoa izango da frogak egitea (entseguak, muestrak, probak, neurketak egin, analisiak ...).
- **Froga horiek egiteko askotan arauak jarriko dizkigu pautak baina irizpide objektibo horiek ez daudenean arauetan beste bide batzuk begiratu behar dira.** o UNE arauak begiratu. o INSHTeko gidatan bilatu edo Autonomia Erkidegoetako erakunde kompetentetan (gure kasuan OSALAN). Hauek ez dira arauak gomendioak dira. Arau internazionalak edo aurrekoak ez badaude beste iturri fidagarri bateko dokumentuak (unibertsitateetako ikerketak ...).

5.5 Berrikusketaketa.

Ebaluaketaren berrikuspena. Honek suposatzen du zerbaitek huts egin duela eta horregatik berrikusketaketa egin behar da.

Berrikusketaketa egin behar da:

- **Arauk dioenean**
- Osasun zaintzaren ondorioz **osasun galerak detektatu** ditugunean (Honek esan nahi du aurreko ebaluazioa gaizki dagoela edo proposatutako neurriak ez direla nahikoa izan).

5.6 Dokumentazioa.

Dokumentazioa ED ko 7.artikuluan arautzen da lan postu bakoitzaren ebaluazioa eta horri dagozkion neurri prebentiboak hartzeko ondorengo datu hauek bildu behar ditu dokumentuak:

*Gogoratu: enpresa txikien dokumentu baten aurkeztu dezakete dena. Esaten dute enpresa txikiei lan administratiboa (papeleoa) murrizteko dela. Baina prebentzioa ez da burokrazia eta papeleoa. Beraz, sinplifikazio hori ondo egiten badute enpresek eta nahikoa bada zergatik ez du balio horrek enpresa handientzako? Gainera ebaluazioa lan postuka egiten da eta ez langileko. Beraz enpresa txiki batek 30 lan postu desberdin izan ditzake eta enpresa handi batek 5 lan postu eta bakoitzean langile asko.

Beharrezko dokumentazioa:

- a) Lan postuaren identifikazioa.
- b) Aurreikusten diren arriskuak eta egon ahal direnak. Baita eragiten dien langileen zerrenda.
- c) Ebaluaketaren emaitza eta hartu beharreko neurriak.
- d) Ebaluaziorako erabilitako baliabideak (arauak, frogak, analisiak ... zein metodo erabili den horretarako ... nondik atera ditugun).

6. Prebentzio jardueraren planifikazioa (16. art. LPRL y 8. eta 9. art. RD 39/1997).

Arriskuen ebaluazioa eginda eta ikusita zein arrisku ditugun, **teknikariari dagokioarriskuaren maila** adierazi eta **prebentzio neurrien proposamena** egitea eta ondoren **enpresari** erabakiko ditu **hartu beharreko neurriak**.

Egutegi bat egiten da hartu behar diren **neurriak noiz ezarriko diren** adieraziz (neurriak lehentasunaren arabera beteko dira). Bestalde, nor izango den neurri hori martxan jartzearen arduraduna, zeintzuk izango diren dauzkan baliabideak (ekonomikoak ...) neurri hori martxan jartzeko.

Lehentasuna aipatu dugunean prebentzioaren ikuspuntutik larritasunaren arabera izango litzateke. Baina enpresa bakoitzaren baliabideen arabera hau aldatu egiten da (beraien egoera ekonomikoaren arabera ...).

Neurriak egutegi batena daude eta bakoitza iritsi bitartean babes neurriak hartu beharko dira (normalean pertsonala, langilea babestu).

*Gogoratu: Babesa ez da lehen aukera. Beste neurri batzuk jarri ezin badira AZKEN aukera izan beharko da.

HIZTEGIA

LAN POSTUA

Ez da pertsona bakoitzak bat, funtzioka sailkatzen da. Adibidez, bakeroak josten 40 pertsona baldin badaude hori lan postu bat da. Baina lan postu horretan pertsona batek berezitasun bat baldin badu (haurdun adibidez, alergia du ...) bereziki sentiberak dira eta aztertu egin behar da.

NORMAS UNE

Las conocidas como normas UNE (UNE acrónimo de Una Norma Española) son un conjunto de normas tecnológicas creadas por los comités técnicos de normalización (CTN), de los que forman parte todas las entidades y agentes implicados e interesados en los trabajos del comité. Por regla general estos comités suelen estar formados por la ENAC (Entidad Nacional de Acreditación), fabricantes, consumidores y usuarios, administración, laboratorios y centros de investigación.

Tras su creación, tienen un período de seis meses de prueba en la que son revisadas públicamente, para después ser redactadas definitivamente por la comisión, bajo las siglas UNE. Son actualizadas periódicamente.

NORMAS ISO

La ISO (International Standardization Organization) es la entidad internacional encargada de favorecer normas de fabricación, comercio y comunicación en todo el mundo. Con sede en Ginebra, es una federación de organismos nacionales entre los que se incluyen AENOR en España, DIN en Alemania, AFNOR en Francia...

AENOR

Espainiako Normalizazio eta Ziurtapen Elkartea irabazizko helbururik gabe 1986an sortu zen entitate pribatua da. Bere jarduerak enpresen eta haien produktu eta zerbitzuen kalitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzen du.

AENOREk arau teknikoak eta ziurtapenak garatzen ditu; eta horren bidez, enpresen eta beraien produktu eta zerbitzuen kalitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzen du. Hau da, gaur egungo ekonomian inportantzia gehien duten balioetariko bat sortzen laguntzen die erakundeei: konfiantza.

4. ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK (II)

1. Lan-ekipoak (17. art. LPRL, 1215/1997 ED ...).

Lan ekipoak = edozein makina (txikiak eta handiak).

Lan ekipoak seguruak izateko enpresariak beharrezkoak diren neurriak hartu beharko ditu. Horretarako lan postuaren **diseinuan** hasi behar da (arazoa hau ez dutela egiten). Kontutan hartu beharko litzateke lan ekipoa erosi baino lehen: segurtasuna ... (baina errealitatean beste zerbaite begiratzen dute: prezioa, bizi iraupena, potentzia ...).

Lan ekipoen barnean ere **norbera babesteko ekipoak** (EPI: Equipos de Proteccion Individual) barneratzen dituzte. 17.2 artikuluan esaten da enpresariaren beharra dela langileari babesteko ekipoa ematea. Baina gogoratu: hau beti ere beste neurri bat hartu ezin denean eta arriskua ekidin ezin denean: antolakuntzakoak, kolektiboak ... (azken aukera dira).

2. Langileei informazioa ematea (18. art. LPRL).

Hau ere enpresariaren betebeharrak bat da eta langilearen eskubidea.

Enpresariaren betebeharrak da prebentzioko informazioa langileek jasotzen dutela BERMATZEA eta horretarako beharrezkoak diren neurriak hartu beharko ditu. (Arauek ez du esaten enpresariak berak esan behar diela baizik eta informatzen direla bermatu).

Langileari informatu behar zaio:

- Lehenik, enpresan dauden **arriskuei** buruz eta lanpostuetan dauden **arriskuei** buruz.
- Bigarrenik, arrisku horiei aurre egiteko edo ekiditeko ezarri diren **neurri** edo burutu diren ekintzei buruzko informazioa.
- Hirugarrenik: **larrialdi egoerarako** ezarri diren neurriei buruzko informazioa.

Legeak ez du prozedura zehatz bat ezartzen informazioa helarazteko (idatzi, ahoz, txosten baten bitartez ...). Esaten duen gauza bakarra da enpresan ordezkariak badaude informazioa beraiei eman behar zaiela (hau da, ez zaie langileei zuzenean ematen). Baina gainera ez du zehazten zein motatako ordezkariak izan behar diren (Prebentziokoek esaten dute egokiena dela prebentzioko ordezkarien bitartez bideratzea eta ez badago ordezkari arrunten bitartez). Ez badago ordezkariarik legeak ezartzen du langileari zuzenean ematea).

Baina **hori informazioa orokorra** denean (enpresaren arriskuak, lan postu guztietako arriskuak ...). Legeak esaten du **langileari bere lanpostuaren arriskuak** zuzenean eman behar zaiola.

Informazioaz gain **kontsultako eskubidea** ere arautzen da: Langileak eskumena dute prebentzioarekin zer ikusia duten inguruan proposamenak egiteko enpresariari. (33.artikuluan aztertuko dugu).

3. Prebentzio arloko formazioa (19. art. LPRL).

Formazio orokorra (programak nola funtzionatzen duten, “aktualizatzea” ...) langilearen esku egon daiteke (bestela gaur egun kaleratuak izan gaitzke) baina prebentzioaren arloko formazioa espresak eman behar du.

Formazioaren **helburua**: langileak bete dezala bere lana modu seguruan.

19.artikuluan formazioaren edukiari buruz ez da ezer esaten. Formazio egoki batek berez dauden arriskuei buruzko informazioa eta zein motatakoak diren, dauden neurriak eta dakarren ONDORIOAK, hau da: **osasun galerak** izan beharko lituzke. **Eduki prebentiboa**.

Prebentzioari buruzko formazioak ezaugarri batzuk izan behar ditu, baldintza batzuk bete:

- **Teorikoa**: Klaseak ematea, azalpenak ematea. (Guk klaseak ematean formazio teorikoa egiten dugu. Gure kasuan, irakasle bat dago gauza batzuk azaltzen dituen, baina ez du zertan izan behar irakaslea, esperientzia duen langile bat izan daiteke.) Gauza da norbaitek zerbait azaltzea, horri formazio teorikoa deritzo.
- **Praktikoa**: Ikasitako teoria hori praktikan jartzea. (Lantokian eta zure lanpostuan, teorian irakatsi dizutena ikusi eta ikastea.)
- **Nahikoa**: Nahikotasun hori zehaztu daiteke akordioen bitartez, non nork eman behar duen, zer, zenbat iraungo duen ... adosten den.
- **Egokia**: Zer den zehaztea ez da erreza. Egokitasuna neurtzen da lanpostuan dauden arriskuei egokitua egon behar da. Ardatza, lanpostuan dauden arriskuak izan behar dira.

Formazio hiru momentutan eman behar da derrigorrez:

- **Kontratatzerakoan**: “Cualquiera que sea la modalidad y duración del contrato” edozein dela kontratu mota edo iraupena. Kontratu ezberdinak daude, baina honek ez du garrantzirik formazioan. Hau da, nahiz behin behineko, betirako, 2 orduko, 40 orduko ... kontratua izan, langileari beti formazioa eman behar zaio. Formazio orduak, lanorduak dira.
Legeak dio berdin diola ze kontratu mota duen eta honen iraupena zein den. Denek jaso behar dugu formazio prebentiboa lanean hasi baino lehen.
- **Funtzioak aldatzean**: Langile bat lan batzuk egiteko kontratatzen da eta orduan funtzio horri buruzko hasierako formazioa emango zaio. Funtzio horiek aldatzen badira, formazioa berriz eman beharko zaio, kasu honetan, funtzio berri hauen ingurukoak. Lan baldintzak aldatzen diren bakoitzean formazio hori berritu egin behar da normalean funtzio aldaketek arriskuen aldaketa suposatzen duelako edo beste hainbat arrisku ager daitezkeelako, baina agertzen diren moduan baliteke arrisku batzuk desagertzea.
- **Ekipo edo teknologia berriak**: Langilea kasu honetan berriz formatu beharko da. Tresna berriak sartu dira lanpostuan, beraz, langileak formazio jaso beharko du, arrisku berriei

eta berarentzat ezezagunak direnei buruz. Kasu hauetan, egoera prebentiboa aldatzen da.

Izan daiteke makina aldaketa, lan funtzioen aldaketa, sustantzia berriak etab. Formazio berria eman beharko da. Formazioa konstantea eta beharrezkoa den bakoitzean eman behar dela.

Formazioa etengabeko gauza bat da, beti egon behar gara **eguneratzen**. Posible den neurrian formazio hau **lan orduetan** eman beharko da ahal den neurrian, hau da, 8 orduko jardunaldia badut ordu horien barnean egon behar dela formazioa, lanorduak direnez ordaindu beharko zaie, baina posible ez izatekotan formakuntza lanorduetatik kanpo jasoko dute. Arauak ez du ezer zehazten eta **erabaki hau enpresariarena** izango da, normalean enpresak duen ekoizpen prozesuaren arabera izaten da, izan ere, askotan, enpresaren txandakatze sistema aldatzen delako.

Jardunalditik kanpo ematen denean derrigorrezkoa al da? Bai derrigorrezkoa da, 19.4 art LE eta 29.art LPRL arabera derrigorrezkoa da.

Lanorduan baldin badira, nola ordaintzen dira? Deskantsuarekin sarituko zaie, 2 orduko formazio izan behar badituzu 2 orduko deskantsua izan beharko duzu. Ezin dena egin da ordaindu ezohiko ordu bezala.

Zer baliabide behar ditu enpresariak formakuntza emateko: 19 art dio barne baliabideak ezarri ahal direla edota kanpoko baliabideak.

Aurretik aipatu izan den moduan, posible da lan orduetatik kanpo ematea formazioa, baina zuk formazioan pasa duzun denbora kopuru hori, zure jardunalditik deskontatu behar da. Hau da, nik gaur bi ordu geratzen banaiz formazioan nire lan orduetatik kanpo, jardunalditik bi ordu deskontatu behar ditut. Prebentzioa denboran bakarrik konpentsatzen da, prebentzioa ezin da diruz ordaindu.

Formazioaren betebeharra enpresariarena da. Formazioa emateko, formatuta egon behar zara. Normalean baliabideak erabiltzen dira;

- **Propioak:** enpresa barruko jendea.
- **Kanpokoak:** enpresa kanpoko norbait kontratatzea formazio hori emateko.
- ❖ **EZIN DIRA ORDU PREBENTIBOAK KOBRATU. (ZERGATIK? – PREBENTZIO LEGEAN)**
- ❖ **FORMAZIOA EMATEKO DAUKAZUN GAITASUN HORI NORK EMATEN DIZU? (ZERGATIK? – ERREGE DEKRETUAN)**
- ❖ Formazioa emateko daukazu gaitasun hori nork ematen dizu? 6. Kapituluaren 34.artikulutik aurrera.

4. Osasunaren zaintza (22. art. LPRL).

Azterketa galdera! Zergatik da borondatezkoa osasun zaintza langilearentzat eta hitzarmen kolektiboak ezin zaitu derrigortu? Prebentzio Legeko 2.2 artikuluan minimoak agertzen dira eta esan du gehitu

daitezkeela gauzak mesederako diren bitartean bakarrik, zerbait borondatezkoa denean derrigortzen badizute, ez da onerako, beraz ezin daiteke.

4.1. Borondatezko zaintza.

Enpresariak bermatu behar du osasun zaintza, bere betebeharra da. Enpresariarentzat derrigorrezkoa da eta **idatziz** egin behar da, aldiz **langilearentzat borondatezkoa** da (salbuespenak salbu).

4.1.1 Salbuespenak.

Esan bezala, langilearentzat osasun zaintza borondatezkoa da baina badaude **salbuespen** batzuk zeintzuetan posible den **langilea derrigortzea**. Legeak 3 salbuespen arautzen ditu, honako kasuetan izango da posible langilea derrigortzea osasun zaintza egitera (salbuespenak dira, ondorioz interpretazioa oso itxia izango da) : Zer motatako probak egiten dizkizuten jakin behar duzu baietz hori baliozkoa izateko

- **Arauren batean azaltzen bada.** Hau da, egoera bereziren bat arautzen denean. Adibidez; Gizarte Segurantzako Lege Orokorrean arautzen da langile bat gaixotasun profesional bat izateko arriskua dagoen lan postu baterako kontratatu nahi denean. Beraz, horrelako postu baterako kontratatu behar bada langilea, posible da hau derrigortzea osasun zaintza bat egitera.
246/2006 errege dekretu honek zarata maila hirutan banatzen du prebentzio neurri batzuk aplikatuz. Esaterako errege dekretu honek dio 85 decibeliotan mugitzen bagara enpresariarentzat derrigorrezkoa da 5 urtean behin audiometria pasatzea. Eta amiantoaren kasuan urtean behin egin behar dira probak
- **Gutziz ebaluatu gabe dauden arriskueta,** zeintzuen eragina ez dagoen zehaztuta. Esaterako substantzia berriei buruz hitz egiten dugu kasu honetan. Asko erabiltzen den nanopartikula titanio dugu, esaterako medikuntzako protesiak titaniozkoak dira baina eguzki kremetan ere agertzen da titanioa baina ez dakigu nola eragingo duten nanopartikula horiek gure gorputzera.
- **Langile baten osasun egoera arriskutsua** izan daiteken ziurtatzeko, bai beretzako, beste langileentzako edo beste hirugarren pertsona batentzako. Adibidez; langile batek eztula egiten du eta beste langile batek odola zuela ikusi du, ondorioz, tuberkulosia duela susmatu du. Kasu honetan, derrigortu daiteke langilea osasun zaintza bat egitea, gaixotasun hau kaltegarria izan daitekeelako lankide edo hirugarren pertsona batentzat, hau airearen bitartez kontagiatzen baita. Beste adibide bat hurrengoa dugu: esaterako

gidari batek txarto baldin badago istripu bat egon daiteke eta besteen bizitza/osasuna arriskuan jartzen du.

4.2. Osasun zaintzaren ezaugarriak.

Osasun zaintza bakoitzak lanpostuan dituen **arriskuei egokitua** izan behar da “reconocimiento medico”. Abiapuntua lan arriskuen ebaluaketa da eta behin arriskuak jakinda, badakigu arrisku hauek nola eragin dezaketen gure osasunean. Adibidez: ordenagailuekin lan egitean ikusmena begiratu beharko da, eskuak...aldiz, irakasle bezala lan egitean, ahotsa. Hau da, lanaren arabera froga batzuk edo beste batzuk egin beharko dira.

Askotan, jende asko dagoenean arriskuan, kontratua sinatzean, enpresak nahi duen momentuan osasun zaintza egitea sinatzen da edo horrelako akordioak egiten dira. Adibidez; autobus- gidari bat. (Jende asko dago arriskuan, jende asko doa autobus barruan)

Frogak egiterakoan, **pertsona sanitarioak** egin behar ditu, pertsona espezializatu batek. (Pertsona espezializatu horrek bete beharreko baldintzak, ED 843/2011).

Probak aukeratzeko; **ezingo dira langilearen duintasunaren aurka** doazen probak izan eta gainera ahalik eta kalte gutxien eragitea bermatu behar da. Adibidez; odol analisi bat edo biopsia bat, zein egingo diogu langileari, bietako edozein bada baliagarri? Odol analisi bat, kalte gutxiago eragingo diolako langileari.

Frogen arazoa sor daiteke enpresa ixten denean, osasun zaintzari dagozkion dokumentuak lan agintaritzari bidali behar zaizkio (gure kasuak euskal jaurlaritzari), izan ere paper hauek ezin dira desagertu, baliteke ondorio batzuk 20 urtera agertzea. Beraz, dokumentazioa gordetzen denez frogak egongo dira arriskuak agertzen baldin badira.

4.3. Osasun zaintzaren emaitzak.

Emaitzak pertsonal sanitarioa eta langileak ezagutu beharko ditu.

Intimitate eskubidea, oinarritzko eskubidea da. Beraz, **emaitzak konfidentzialak** izan behar dira eta bakarrik langileari eman beharko zaizkio. Behin langileak bere emaitzak izanda, berak horiekin nahi duena egiteko aukera izango du.

Orduan, zertarako egin behar dira? Horrelako osasun zaintza batek esan dezake momentu horretan **gai zaren ala ez zure lana burutzeko.**

Ez bazara gai gaixotasun puntual bat duzulako, baja medikua emango dizute eta alta jaso arte ez zara lanera itzuliko.

Ez bazara gai, gaixotasun kroniko bat duzulako, ezgaitasun iraunkor bat, total, handi, partzial ... emango dizute.

Proba hauek ez dira baliagarri soilik langilea gai den ala ez ziurtatzeko, baizik eta **lanpostuak arazoren bat duen ala ez ziurtatzeko**; adibidez 3 pertsonak lan postu berdin batean egiten badute lan eta hirurek arazo berdina badute, lanpostu horrek ez du behar bezala funtzionatzen, zerbait edukiko du ...

Kasu batzuetan posible da osasun zaintza luzatzea denboran zehar nahiz eta jada enpresa horretan lanean ez jarraitu. Kasu horretan autonomiako administrazioaren esku geratzen da; bai enpresa itxi delako, jubilatuta naizelako, beste enpresa batera joan naizelako lanera, lana utzi dudalako ... guzti hori dokumentatu egin behar da; egin zaiola, zer egin zaion..

4.4. Langileen eskubideak errespetatzea.

Intimitate eskubidea, oinarritzko eskubidea da. Beraz, **emaitzak konfidentzialak** izan behar dira eta bakarrik langileari eman beharko zaizkio. Behin langileak bere emaitzak izanda, berak horiekin nahi duena egiteko aukera izango du.

Duintasun eskubidea ere errespetu behar da. Eta enpresariak ezingo ditu ateratako emaitzak langilearen kontra erabili.

4.5. Espezializatutako pertsonala.

Langileen osasun bigilantzia eta kontrol neurriak bakarrik eramango ahalko ditu aurrera **konpetentzia teknikoa** , **formazioa** eta **errekonozitutako gaitasuna** duen **pertsonal sanitarioak**.

5. Dokumentazioa (23. art. LPRL).

5.1. Zer dokumentu.

Dokumentazioaz hitz egiterakoan edozein motatako dokumentazioa izan daiteke: eskuz idatzia, ordenagailuz ... oso esanahi zabala izan dezake. Egia da arauak betebeharrak ezartzen diola enpresariari egiten duen dokumentazioa gordetzea.

Zeintzuk dira gorde behar diren dokumentuak (gaiak):

- **Lan arriskuen ebaluazioarena** (gogoratu! Lanpostuka egiten bada denak gorde).
- **Osasun zaintzaren txostena egiten denean** (langilearentzat borondatezkoa da) eta eskaintzaren justifikantea (baiezko edo ezezkoarekin).

- **Jarduera prebentiboaren planifikazioa.** (Hartuko dituzun neurriak, formazioa ...).
- **Gertatu diren lan istripu edo gaixotasun profesionalak zerrenda bat.** (Legean horrela jartzen du baina lanean gertatutako osasun galerak dira).

5.2. Noren esku.

Dokumentazio **hau enpresan gorde** behar da. Enpresarien, prebentzio ordezkariaren eta, langileen ordezkarien esku egon behar da.

Baina baita **lan agintaritzaren eta osasun agintaritzaren** esku. Hau da, adibidez Osalaneko ordezkari bat bidaltzen badute eskuragarri izan behar du dokumentazio hau.

Enpresak bere jarduera amaitzen badu (ez jarduera aldaketa edo aginte aldaketa): enpresak itxi egiten du beraz enpresariak lan agintariari bidali behar dio dokumentazio guzti hori langileen osasuna dagoelako jokoan.

5.3. Jakinarazpena.

Osasun galderak egon direnean lanaren ondorioz enpresariaren betebeharra da printzipioz lan agintariari jakinaraztea (Jakinarazpena = notificación) . (Hau da, ez da nahikoa dokumentazioa egitea).

5.3.1. Lan istripuen jakinarazpena.

- Egoerak

Lan istripuetan baja dagoenean egiten da jakinarazpen arrunta, hau da, baja sorrarazi duenean. Berrerorketak (“recidas”) ere jakinarazi behar dira.

- Nork/nori

Jakinarazpena enpresariak egin behar du. Jakinarazpen hau, Lan Agintaritzari egin beha zaio, eta honen aurretik Entitate Kudeatzaileari edo Mutuari (kolaboratzailea, Gizarte Segurantzarena). Mutuak geroz eta Gizarte Segurantzako prestazio gehiago kudeatzen dituzte; diru publikoarekin lan egiten dute. Mutuak enpresarien elkarteak dira, eta diru gehiegi kudeatzen dute. Mutuak Lan Agintaritzari bidaltzen dio.

Jakinarazpenaren kopia bat enpresan geratzen da eta beste bat langileari emango zaio.

Jakinarazpen urgentea egiten da, bi kasu oso larrietan. Alde batetik, 4 langile istripuan inplikaturik daudenean, kasu honetan 24 orduko epea dago jakinarazpena egiteko; eta beste aldetik, hildakoren bat dagoenean, jakinarazpena momentuan bertan egin behar da.

- Epeak

Istripua gertatu eta gehienez 5 egun abiletan, epea errespetatzea oso garrantzitsua da.

5.3.2. Gaixotasun profesionalen jakinarazpena.

Aldaketa gutxiago egon dira, baina hauek garrantzitsuagoak izan dira. Jakinarazpena egitea, Entitate Kudeatzaileari dagokio, hau lehen enpresariaren esku zegoen. 10 egun habil daude jakinarazpena egiteko.

Praktika: Nire enpresan azkenengo hilabetean 5 lan istripu egon dira. Lehenengo lan istripuan langileak zauri bat izan zuen baina enpresa bertan sendatu ostean lanean jarraitu zuen. 23, 4 istripuetan langileek zauri larriagoa izan zituzten eta horien ondorioz hirurek baja hartu behar izan zuten. Horietako batek, jadanik, alta hartu du eta lanean dago. Bosgarren istripua oso larria izan zen, lau zauritu egon ziren. Badakit guzti honen berri lan agintariari eman behar diodala baina ez dakit nola eta zein epeetan.

5. ESKUBIDEAK ETA BETEBEHARRAK (III) EGOERA BEREZIAK

1. Larrialdi egoera (20.art)

Artikulu honen arabera, enpresariak aurreikusi behar ditu zeintzuk izan daitezken bere enpresan larrialdi egoerak. Horretarako, faktore edo baldintza batzuk kontuan izan beharko ditu:

- Zein motatako **jarduera** burutzen den enpresan. Hau da, larrialdi egoerak ez dira berdinak izango enpresa kimiko edo banku batean...
- Enpresaren **tamaina** kontuan izan behar den beste faktoreetako bat da. Ez bakarrik tamaina fisikoa(espazioa) langile kopurua ere oso garrantzitsua da.
- **Hirugarren pertsonen** presentzia. Hirugarren pertsonak egon daitezken edo ez eta zeintzuk diren; hornitzaileak, bezeroak...

Hiru faktore hauek kontuan izanda, enpresariak, zeintzuk izan daitezken larrialdi egoerak aurreikusi behar ditu. Ondoren, hauen arabera neurriak hartu behar ditu larrialdi egoera horiek ematen direnerako (prebentzioaren ikuspuntutik neurriak gertatu aurretik hartu behar dira ez gertatzeko). Normalean neurri horiek zerikusia izango dute; ebakuazioarekin, lehen sorospentarako neurriekin eta sutearen kontrako neurriekin.

Enpresa batzuetan, larrialdi egoerak oso larriak izaten dira eta kanpoko laguntza edo baliabideak beharko dituzte. Protokolo bat egongo da egoera hau aurreikusten eta protokoloa egitearen ardura enpresariarena da.

Adibidez; Petronorren eztanda bat egotekotan, kanpo laguntza beharko dute, larrialdi egoera oso oso larria izango delako. Honetarako, den dena aurrez planifikatuta eta ondo koordinatuta egon beharko da. Esan bezala hau antolatzea enpresariaren ardura da.

Seinalizazio motak: keinuen bidezkoa, koloreak, akustikoak, argiak eta usaina (gas askok ez dute inolako usaimenik eta usaintzen baldin badute da produktu bat botatzen diotelako)

2. Berehalako arrisku-larri egoera (4.4 art eta 21.art)

4.4 artikulua

Berehalako arrisku larri egoera bezala ulertuko da, probabilitate altua dagoenean eta gertatzear dagoenean. Hau da, zentzuz jokatuta berehala izango denean.

Berehala materializatu daitezkeen egoerak hain zuzen ere, hauek gertatuta osasun galera larriak jasango dituztenean langileek. Beraz, arrisku bat da non zerbait gertatzeko probabilitate oso altuak dituela eta edukiko ditugun kalteak osasunarentzat oso larriak izango dira.

Ahal duten heinean formatu behar gaituzte geure lanpostuan ikusi ahal izateko egoera horretan gaudela eta zerbait egin behar dela.

Adibidez, “makina hau ez badut gelditzen langile hori harrapatuko du.”

Bigarren egoeran, “**exposicion**” edo **kontaktuan agentearekin** egoteko kasuetan, osasun galerak ez dira bat batekoak, baizik eta agenteen araberakoak. Hau da, agenteekin (kimikoak) kontaktuan egoteko arriskuaren kasuan, osasun galerak ez dira zertan momentuan agertu behar, luzera agertu daitezke.

21.artikulua

Lehenik eta behin, horrelako egoera batean zer den **enpresariak** egin beharko duena arautzen da artikulu honetan; Ahalik eta azkarren langileei informatu beharko die egoerari, hartu diren neurriei eta beraiek hartu behar dituzten babes neurriei buruz. Bi egoera bereizten dira, neurriak hartzea eta neurriak ez hartzea.

Arrisku larri egoera hori ezin bada galarazi, langileei lana utzi dezaten agindu beharko die. Lana eten eta ebakuazioa. Egoera honen aurrean ezin zaie bueltarazi egoera konpondu baina lehen.

Azken betebeharra eta apur bat berezia dena, isolaturik lan egiten duten langileei, formazio berezia eman eta egoera honetatik ateratzeko neurriak eman beharko dizkie, esaterako basozainak.

Aipatzekoa da, eskubideen urrapena ematen denean eta enpresariak jarduera bat egitea eskatzen dizunean zuk jarduera hori bete behar duzu eta bete ostean kexatu, baina prebentzioan hori ez da gertatzen, izan ere, enpresariak jarduera horrekin zure osasuna arriskuan jartzen baldin badu ezetz esan dezakezu jarduera hori ez egiteko

Zer gertatzen da enpresariak ez badu onartzen egoera hori dagoela?

Indibidualki langile bezala zure lanpostuan neurriak hartu beharko dituzu edo **ordezkari** bezala hartu beharko ditu neurriak ordezkariek.

- **Indibidualki** sumatzen badu langileak halako egoera batean dagoela, alde egin dezake.
- **Ordezkariek** egin dezaketena egoera honen aurrean;

Ordezkariek legalek badute eskubidea lana gelditzeko. Erabakia ordezkariek legal horien gehiengoaren bitartez hartzen da eta enpresari eta Lan Agintaritzari ere eman beharko diote abisua. Lan Agintaritzak 24 orduko epea du berresteko ala ez.

Posible ez bada ordezkariek legalak biltzea, erabaki hori hartzeko eskumena prebentzio delegatuek daukate.

3. Jardueren koordinazioa (24.art, ED 171/2004, 32/2006 Legea bere EDrekin eta ED 1627/97 (eraikuntzakoa)) **AZTERKERTAN EZ**

Jardueren koordinazioa edozein jardueran, esaterako UPV-n ditugu unibertsitateko langileak, bezeroak (ikasleak) eta beste enpresako langile batzuk (garbitzaileak).

Enpresari moduan jakinarazi behar diezu zeintzuk dira zure enpresak jaso ditzakeen arriskua beraz koordinazioa batez era interakzioa egotea prebentzioan. Enpresak konprobatu behar du haien prebentzio ardurak eta obligazioak betetzen dituztela.

Oso zaila kontrolatzea kontratak eta subkontratak daudenean, katea gero eta handiagoa baldintzak okerragoak izango dira langileentzat. Araudia oso zorrotza da,

LANA MARTZOAK 5-7. KASUA ASMATU LEGEAK EZARTZEN DITUEN AZPIKONTRATAZIO MUGAK ERRESPETTAUZ. ETA ZUHAITZA EGIN GURE ENPRESATIK ABIATUZ. LEY 32/2006 DE 18 DE OCTUBRE REGULADO DE LA SUBCONTRATACION EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.

6. BEREZIKI SENTIBERAK DIREN TALDEEN BABESA

1. Bereziki sentiberak diren langileak (LPRL 25.artikulua)

Bereziki sentiberak diren langileak kontsideratzen dira; **gaixotasunen bat** duten pertsonak edo **onarturiko ezgaitasunen bat** dutenak . Ezgaitasun hau behin behinekoa edo iraunkorra izan daiteke eta mota hauetakoak bereizten dira; ezgaitasun **fisiko** (errena...), **psikiko** (intelektualak...) edo ezgaitasun **sentsoriala** (ikusmena, entzumena..) izan daiteke, hau da zentzuen ezgaitasuna.

Esan bezala, aipatutako ezgaitasun hauek onartuak (reconocidas) eta publikoki onartuak izan behar dira.

Bereziki sentiberak ere kontsideratzen dira **berezitasun pertsonal** edo **biologikoak** dituzten pertsona/langileak. Adibidez; alergia bat duen pertsona.

Kasu hauetan, enpresariaren ardura da lan postu batean lan arriskuen ebaluazioa egiterakoan, kontuan izatea langileak berezitasun bat duen ala bereziki sentibera den. Ondorioak beraz ezberdinak izango dira eta hartu beharreko neurriak ere, hau da hartu beharreko neurri horiek pertsona horiei egokituak izango dira. **Gainera, neurriak hartu ahal izateko langileak bere egoera onartu beharko du eta enpresariak egoera hori ezagutu beharko du.**

Enpresariak ikusten badu langile bat momentu zehatz batean **ez dela bere lana egiteko gai** bere egoeraren ondorioz, **lan egitea eragotzi** beharko dio. Adibidez; ni arduradun bat naiz eta nire ardurapean 6 langile dauzkat. Hauetako bat edanda dator lanera eta ez dut gai ikusten lan egiteko, orduan langileari bere lana egitea eragotzi beharko diot. Hau **justifikatu** behar da.

2. Adin txikikoen babesa (LPRL. 27.artikulua)

Langileen estatutuak Espainianlan egiteko gutxieneko adina 16 urtetan finkatzen du. Badira **salbuespenak**, 16 urtetik berakoak lanean ikusten direnak, baina **espektakulu publikoetan** izaten da, **guraso eta administrazioaren baimenarekin**.

Espainian muga 16 urtetan dago (**OITk 15 urterekin** jarri zuen) beraz, Espainiako babesgarriagoa da. Gaztetxoek lana(**16 urtetik beherakoena**) **onartzen da** baina beti ere **modu formatiboan, familia laguntzea..**

Administrazioan lan egiteko gutxieneko adina 16 da.

16-17 urte bitartekoei babes berezia ematen zaie. Zergatik? Arauak dio ulertzen dela adin horretan pertsona oraindik **garatu gabe dagoela**, garapen prozesuan dagoela. Garapen prozesuan dagoelako oraindik ez dauka ez esperientziarik ez gaitasunik behar den moduan arriskua detektatzeko.

Bereziki sentiberak diren langileekin egiten den moduan, adin txikikoekin ere bere **egoera kontuan hartu** beharko da **lan postuaren arriskuen balorazioa egitean**, honek neurri bereziak hartzea eskatzen du.

Heldutasun faltak, balorazio objektiboak ez egitea eragiten du.

Tutore legalek parte hartu beharko dute(gurasoak edo tutore legalak) **kontratazioan**. Eta kontratatzerakoan normalean ematen den informazioez gain, **lan arriskuei buruzko informazio eta** hauei aurre egiteko **hartu diren neurriei** buruzko **informazioa eman** behar zaie.

Adin txikiko pertsona bat ezin da edozein lan motarako kontratatu. **1957ko uztailearen 26ko Dekretua** indarrean dago adin txikikoentzat (garai batean emakume eta adin txikikoentzat zen, orain adin txikikoentzat bakarrik). Gobernuak garatu beharko luke lege berri bat baina oraindik ez du garatu.

3. Amatasunaren babesa (LPRL. 26.artikulua)

3.1 Abiapuntua

Lan arriskuen ebaluazioan baloratu behar dira amatasunean eragin dezaketen arriskuak. Eta orduan, amatasunaren kontrako arriskuak detektatu direnean, neurri batzuk jarriko dira martxan. 39/97 EDan azaltzen diren 7. eta 8. Gehigarriak oso lagungarriak dira. Bakoitzean bi zerrenda ageri dira. 7. gehigarriak, amatasunerako arriskutsuak diren egoerak 8. gehigarrian, debekuak.

3.2 Babestutako egoerak

Amatasunak 3 atal barneratzen ditu: **haurdunaldia**, **erditzea** (erditu osteko egunak) eta **edoskitzea**.

Haurdunaldia naturala edo **artifiziala** izan daiteke, berdin **babesten da**.

Erditzean, derrigorrezko **sei aste** daude deskantsatzeko. **Amatasun baimena, hamasei astekoa** da (gutxienez). **Biak** izateko kasuan adibidez, **luzatu** egiten da. **Hitzarmen kolektibo** bidez ere hau **hobetu** egiten da. Hamasei aste horietatik lehenengo seiak, esan bezala amarentzat derrigorrezkoak dira baina **gainontzeko hamarrak** berak ala nahi badu **bikotearekin bana ditzake**.

Edoskitzea naturala edo artifiziala izan daiteke. **Edoskitzea naturala** izan behar da **babesteko** eta jaio eta **9 hilabetera arte babesten** da. Honen oinarria, amak bere lanean sustantzia kutsagarriak barneratu eta seme edo alabari esne bidez kutsatzea da. Onengatik, edoskitze naturala bakarrik babesten da. 9 hilabetetako babesa dago baina gai hau eztabaidatua izan da, OMSek dio 12 hilabetetakoa izan beharko litzatekeela.

Derrigorrezko sei astei dagokionez, medikuak diote **emakumearen gorputza bere onera bueltatzeko** beharrezkoak direla, aste hauetan ezingo du lanik egin, beraz, ez du arazorik izango.

Sei aste pasa eta lanera joatean, oraindik sentibera izan daiteke.

Zer da babesten ari garena? Ondare juridikoki ikusita : Emakumearen, haurraren(jaio den unetik bederatzi hilabete bete arte) eta umekiaren(jaio ez dena) osasuna.

3.3 Neurriak

Ebaluaketa egin eta gero **arriskuren** bat ikusten bada, **neurriak** hartu beharko ditugu. Neurri hauek maila ezberdinak dituzte. Maila subsidiarioak dira, adibidez; 1.mailatik hasi eta 2.maila, 3.maila...

Lan baldintza(lan denbora) egokitzea: batzuk diote aldaketa/egokitzapen hauek behin behinekoak direla, baina iraunkorrak izan daitezke beste langile batzuentzat.

Laneko denbora: haurdunaldian betebehar batzuk dauzkazu, adibidez; deskantsu gehiago. Denboraren distribuzioa hobeto etortzen zaie.

Lanaldia murriztea: prebentzio moduan, ondorio honek soldatan ez luke eragingo.

Gaueko lana ez dago debekatuta, baina ezingo dute egin beren **egoerak** ez badie uzten. Hau da, emakume izateagatik ezin da debekatu gaueko lana baina emakumearen egoeraren arabera bai.

Noiz aldatu beharko litzaioke txanda? Bere egoera dela eta arriskutsua izan daitekeenean.

Baina nola jakin dezakegu guk egoera hori arriskutsua den ala ez? Hau jakin ahal izateko lan arriskuen ebaluaketa egin beharko da.

Ebaluaketa hau egin ondoren eta dauden arriskuak ikusita, hauen arabera neurriak hartu beharko ditu enpresariak. Adibidez; lanpostua aldatzea, gaueko lanetik kentzea, ordutegia murriztea..

Txandakako lana , gaueko lana bezala, **ez dago emakumearentzat debekatuta**, baina emakumearen momentuko **egoerak** behartu dezake debekatzera.

Neurriak mailakatuta egon behar dira. Lehena funtzionatu ez.

Lan baldintzen egokitzea eta lan denboraren egokitzea. Gaueko lana eta txandakako lanari buruz hitz egin genuen.

Zer gertatzen da lehen mailako neurri horiek aplikatzea posible ez balitz? Edo aplikatuta ere ez denean nahikoa langilea eta umekia babesteko? Lanpostu edo funtzioaren aldaketa egiten da, legean hala ezartzen baita. Hau bigarren mailako neurri bat da. Funtzio edo lanpostu aldaketa hau, ezin da zuzenean eman, baldintza batzuk bete behar dira. Zerbitzu medikuen edo mutuetako medikuen agiria beharrezkoa da funtzio aldaketa hau burutzeko edo burutu ahal izateko.

GALDERA:

LAN ARRISKUEN PREBENTZIO LEGEKO 26.ARTIKULUA BERE OSOTASUNEAN HARTUTA, LOGIKOA IRUDITZEN AL ZAIZUE FUNTZIO EDO LANPOSTU ALDAKETA HAU EGIN AHAL IZATEKO ZERBITZU MEDIKUEN AGIRIA BEHAR IZATEA?

Logikoa da. Enpresariak lanpostu guztietako ebaluazioa edo balorazioa egin badu, badaki zeintzuk izango diren dauden arriskuak baina ikasketa medikurik ez duenez ez du jakingo arrisku zehatz batzuk haurdun dagoen emakume langileari edota umekiari eragiten dioten edo ez. Arrazoi horregatik, medikuaren agiria behar du. Honek ziurtatzen baitu arriskua eragin diezaiokeen edo ez.

Bere egoerarekin bateragarria den lanpostu batera aldatzea. Lanpostu aldaketa hau, Langileen Estatutuan dauden arau eta neurriekin. 39.artikuluaren arabera da.

- Kontuan hartu behar da langilean duen formazioa eta ikasketak, bere duintasuna ere errespetatu behar da.
- Talde profesionaletik kanpo beste funtzio batzuk esleitzeko bi arrazoi egon behar dira: Arrazoi teknikoak edo antolaketa arrazoia. Arriskua dagoen bitartean.

Bi interpretazio:

- Espainiakoa, Auzitegiak aplikatzen duena → Espainian denak mantentzen dira. Pertsonari lotuta daudenak, eta baita txikitutakoak. Gauekoa, guardiak... ulertzen da hauek ez kobratzea, diskriminatzailea dela. Lanpostuaren ezaugarriekin lotuta daudenak kobratzen jarraitzen dira.
- Europar batasunekoak → 92ko direktibak dio, pertsonari atxikituta dauden konplementuak ordaintzen jarraitu behar dira, gaueko lana eta guardiak eta horrelakoak ez du zertan.

Ahal bada beti talde berdinean, bestela hortik gora soldata altuagoa, hortik behera berari dagokion lehen zuen postuaren soldata jasoko du.

Goi mailako kargu bat 6 hilabetez edo gehiagoz betetzen ari bada, igoera eskatu dezake. Baina osasunarengatik bada, ezin da igoera eskatu.

Zer gertatzen da gure enpresan aldaketa hori egiteko lanposturik ez badago? 1999rarte emakumea derrigortuta zegoen baja bat hartzera. Legeak, ez zuelako beste neurririk arautzen, gaur egun lan kontratuaren etetea izan daiteke, haurdunaldiko arriskuagatik edo edoskitze naturalerako arriskua dagoenean, "suspension del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo" egiten da, 2007. urtetik aurrera. (LE 45.artikuluak)

- Haurdunaldian zehar egiten diren kontrolak (ginekologoa, matrona, analitikak...) hau ordaindutako denbora da. Ezinbesteko denbora da, joan, kontsulta eta buelata ez egun osoa lanera joan gabe.

4. Aldi baterako edo ABLE (ETT) (LPRL. 28.artikulua)

Honako hau badu garapena 216/1999 ko Errege Dekretua. ETTen bitartez kontraturiko babesa arautzen du.

MARTZOAK 19-rako LANA. ETTei BURUZKO LANA. BI GAUZA:

1.- BANAKA. ZER MOTATAKO LANA DEBEKATZEN DITUEN.

2.- TALDEKA. ERABILTZAILEA BETE BEHRA DITUEN GUZAK ETTri EMATEKO LANGILEAK BETE BEHAR DITUENA. BAINA ERABILTZAILEAK BADITU BETEBEHAR BATZUK LANGILEEKIKO. ETT EGIN BEHAR DUENA LEHENENGO GAUZA KONPROATZEA IA LAN HORI DEBEKATUTA DAUDENEN ARTEAN BADAGO. DEMAGUN DEBEKATUTA EZ DAGOELA, ETTa LANGILEA KONTRATATUKO DU LAN KONTRATUAREN BIDEZ. ENPRESA ERABILTZAILEA ETA ETT ARTEAN KONTRATU MERKATALA DAGO (EZ ZAIGUNA AZOLA) BAINA BAI HONEK DITUEN PREBENTZIO BETEBEHARRAK LAN EGITEKO MOMENTUA HELTZEN DENEAN ENPR. ERABILTZAILEA LANGILEAREKIKO BETEBEHAR PREBENTIBOAK DITU. BERAZ, GUZTIEN ARTEAN SORTUTAKO HARREMANETAN DAUDE PREBENTZIO BETEBEHARRAK. ETT LANGILEAREKIKO ETA ENPRESA ERABILTZAILEA LANGILEAREKIKO PREBENTZIO BETEBEHARRAK. BETEBEHAR GUZTIAK ZEINTZUK DIREN ESAN PAUSUAK JARRAITZ, JAKINDA LEHEN PAUSUA ENPRESA ERABILTZAILEAN DAGOELA → ETT → LANGILEA → ENPRESA ERABILTZAILEA. URRAPENA ARAUTU LISOS. JAKITEKO NOREN URRAPENA DEN JAKIN BEAR DUGU NOREN BETEBEHARRA DEN.

7. JARDUERA PREBENTIBOAREN ANTOLAKUNTZA ENPRESAN. (30-32bis artikulua LPRL; 10-33bis artikulua 39/97 ED; 843/2011 ED)

1. Prebentzioaren integrazioa

Enpresa barnean egitura bat egon behar da prebentzioz arduratzeko. Bakoitzak bere funtzioak ditu eta bakoitzak bere funtzioak modu seguruan bete behar ditu, baina enpresaren ardura den hori espezialistek egingo dute.

2. Arauak aurreikusten dituen antolakuntza motak

ENPRESABURUAK PREBENTZIOAZ ARDURATZEA

“Asuncion personal”, beraz, pertsona fisikoaz hitz egiten ari gara. Enpresaburuak bere gain hartzen duenean prebentzio guztia, horretarako lau baldintza bete behar ditu, laurak. Baldintza hauek beteta aukeratu daiteke hau edo ez:

- **Enpresa txikia izan behar da**, 10 langile arteko enpresa lehen 6 langile zen muga. Honek ez du esan nahi, enpresak zentro bakarra duen ala ez. Salbuespena: Muga, 25 langiletan jarri da, lan zentro bakarra badago.
- **Bertan egotea** enpresaburu bat presente dagoena, ez da izan behar etxetik lan egiten duena.
- **Formazioa**. 39/97 ED VI.kapituluan aipatzen den formazioa. Funtzio prebentibo guztiak sailkatu 3 ataletan; oinarrizko funtzioak, erdi-mailako funtzioak, eta goi-mailako funtzioak.
- **Enpresan burutzen den jarduera 39/97 Errege Dekretuko I. Gehigarrian barneraturik EZ egotea**. Atal honetan, “las actividades especialmente peligrosas” azaltzen dira, hala nola, eraikuntzako jarduera batzuk, meategietako jarduerak, submarinismoa eta arnas ekipo autonomoak eskatzen dituzten jarduerak, substantzia kimiko zehatz batzuekin burutzen diren jarduerak, lehergailuak erabiltzen dituzten jarduerak...

Enpresariak, bere langileen osasun zaintzaz arduratzea debekatuta dauka. Legeak ez du arrazoirik ezartzen baina zergatia atera daiteke: Oinarrizko eskubide bat jokoan dagoelako (intimitatea ez zelako errespetatuko, osasun emaitzak ezin direlako enpresariaren eskuetara iritsi).

LANGILE BAT/BATZUK IZENDATZEA

“Designación de uno o varios trabajadores”. Prebentzio zerbitzu propioa izatea derrigorrezkoa ez denean aukeratu daiteke hau. Aukera hau ez da batere zehatza, arauak ere ez du aurreikusten pertsona hauen dedikazio eskusiboa, beraz ez dute zertan eskusiboki prebentzio zerbitzuetara dedikatu behar. Beraz, aurki dezakezu Giza Baliabideen Departamentuan pertsona bat zeinek kontratazioak eta prebentzioa eramaten duen. Arazoa izan da, praktikan, pertsona plurilantzia duena, ez zaiela esaten lan bakoitzari zenbat denbora dedikatu behar dieten, baliabide falta e.a. Pixka bat “Solo ante el peligro” da.

Hauek formazioa ere eduki behar dute, haien funtzioak bete ahal izateko.

Garrantzitsua da legeak arautzen duen berme bat, bai izendaturiko langileentzako eta baita prebentzio zerbitzu propioaren barnean lanean aritzen diren langileentzako ere.

Bermeak dira, Langileen Estatutuak 68.artikuluko:

a) **Pertsona hauek santzionatuak izan direnean**, “expediente contradictorio” zabaltzean, zergatiak eman behar zaizkio, eta langileari entzun beharko zaio, bere bertsioa kontatu dezan, eta alegazioak egiteko aukera du. Zergatia eman behar zaie, eta defendatzeko aukera eman behar zaie.

b) **Enpresak ERE bat martxan jarri behar badu**, langile hauek, enpresan geratzeko lehentasuna dute, kaleratzeetan azkenak izango dira.

c) **Bere lana egiteagatik ezin dira kaleratuak edo santzionatuak** izan karguan ezta kargua utzi eta 12 hilabeteren barruan.

Berme hauek ematen zaizkie, enpresaren alde lan egiten dutelako, baina enpresariaren ikuspuntuaren kontrako erabakiak hartu ditzakete, eta enpresariaren aurrean, babestuta egoteko. Teknikari hauek, bi aldeetatik presioa jasoko dute, langileek ez dituzte neurriak beteko nahi eta enpresariak diruarekin presionatuko du. Lan hau egiteko bokazionala izan behar da. Bi edo hiru tekniko daudenean, suposatzen da koordinaturik lan egin behar dutela, baina arauak ez du ezer esaten. Kasu hauetan, ez da debekatzen osasun zaintzarena egiteko.

PREBENTZIO ZERBITZU PROPIOA (PREBENTZIO ZERBITZU KOMUNA - “Servicio de prevención mancomunado”)

ZER DA PREBENTZIO ZERBITZU BAT?:

“Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.”

Servicio de Prevención Propio. Printzipioz, edozein enpresak osa dezake prebentzio zerbitzu propio bat, dirua badute. Baina legeak enpresa batzuk derrigortzen ditu honelako bat edukitzera.

- 500 langile baino gehiago dituen enpresa batek derrigorrez eduki behar du Prebentzio Zerbitzu propioa.
- 250 eta 500 langileen arteko enpresa bada, eta burutzen duen jarduera 39/97 ED I. gehigarrian jasotzen bada, derrigorrezkoa da prebentzio zerbitzu propioa edukitzea.
- Lan agintaritzak enpresa bati inposatzen dionean. Hau istripu asko egon direnean, larritasun eta maiztasun handiarekin istripuak gertatzen direnean egiten da.

Printzipioz 12 hilabetera arteko epea emango dio Prebentzio Zerbitzu Propioa osatzeko, bitartean kanpoko batekin egin dezake lan, ezin delako ezer gabe geratu. Baina aukera beste bat izan daiteke, enpresarentzako kostu handia bada, eta oso zaila aurrera eramateko, kanpo Prebentzio zerbitzu batekin kontratatzea izango litzateke.

KRITIKA: 250 eta 500 langile bitarteko enpresa gutxi daude. Plantilak ez dira egonkorrak, "Fijosdiscontinuos" langileak daude eta ez dago plantila bera urtarrilean eta ekainean. Arauak suposatzen du plantilla guztiak egonkorrak direla, baina errealitatean ez da horrela izaten.

Zein giza baliabide izan behar ditu prebentzio zerbitzu propio batek? "Tiene que contar por lo menos con dos especialidades desarrolladas por expertos". Gutxienez, bi espezialitate (lau dira totalen), bi espezialitateak enpresak aukeratuko ditu.

Aukeraketa hori egitean, zein izango litzateke irizpiderik logikoena?

Enpresaren jardueraren arabera aukeratzea izango litzateke logikoena, baina praktikan ez dauka zertan horrela izan behar. Industria batean, higiene industrialak izango litzateke aukera egokia. Laneko medikuntzako atala ez da aukeratzeko, Errege Dekretu oso bat bete behar dutelako, baliabide gehiago suposatzen dituen, eta beraz, diru gehiago balio duena.

"Expertos"

Gutxienez bi pertsonen artean eraman beharko dute espezialitate bakoitza, horrela, bik edo gehiagok batek baino hobeto pentsatu eta lan egingo dutela. Praktikan, bat bakarrik egoten da, eta hori legearen urraperen bat litzateke.

PREBENTZIO ZERBITZU KOMUNA.

Dago Errege Dekretuan soilik araututa. Hain berezia da, legeak ez zuela aurreikusten, eta errege dekretuak soilik arautzen duela. "Mancomunado" edo komun hau, enpresei erraztasuna emateko sortu zen, diruaren aldetik eta zerbitzuaren aldetik.

Izan daiteke aparteko enpresa bat, edo ez. Enpresa bakoitzak, zerbitzu komunari zer aportatzen dion adostu beharko da.

Errege Dekretuaren 21.artikuluari erreferentzia eginez...

Zer da prebentzio zerbitzu komuna? Zertan datza?

Enpresa desberdinek konpartitzen duten prebentzio zerbitzu bat da.

Zein egoeratan sor daiteke horrelako prebentzio zerbitzu komuna? Ez dago askatasun osoa mota hau erabiltzeko.

- Lan zentro, eraikin eta merkataritza zentro berean eta aldi berean lan egiten duten enpresetan, beti ere 15.artikuluko 3.atalean aurreikusitakoaren arabera zerbitzuaren eraginkortasuna bermatuta geratzen den. (MAX CENTER adibidez)
- Langile Estatutuaren 83.artikuluaren 3.puntuan azaltzen diren negoziazio kolektibo edo akordio berezien bidez osatuko da edo eragina jasaten duten enpresen erabakiaz.
- Era berean, prebentzio komunaren osaketa sektore produktibo edo enpresa-talde berean aritzen diren enpresen artean egingo da. (MCC adibidez)
- Beren jarduera poligono industrial mugatutako eremu geografiko batean burutu behar dute.

Printzipioz arauak dio enpresa bat derrigortuta baldin badago zerbitzu propio bat izatera, derrigorrez berea izan behar du, eta ez komuna. Beraz prebentzio zerbitzu komun hau, prebentzio zerbitzu propioa izateko derrigorrezko betebeharra ez dutenentzat izango dira.

Zerbitzu komuna osatzeko, zerbitzu propioari baino baldintza gogorragoak aplikatzen dira. Juridikoki honek funtzionatzen du prebentzio zerbitzu propioa izango balitz bezala, beraz bertan lan egiten duten pertsonak dedikazio eskusiboa eta bermean dituzte. Zerbitzu honek hiru espezialitate landu behar ditu.

Zein motatako baliabideak izan behar ditu prebentzio zerbitzu komun batek?

Baliabideak kanpoko prebentzio zerbitzurako ezartzen diren berdinak izango dira.

KANPOKO PREBENTZIO ZERBITZUA

Enpresak dira. Enpresa batzuk dira eta hauen jarduera da, beste enpresa batzuei jarduera prebentiboarekin laguntzea. Hauen zerbitzua, jarduera prebentiboa burutzeko baliabide guztiak ematea. Aurreko hirurak, enpresa barnekoak dira, baina kasu honetan, kanpoko enpresak dira. Hauek kanpo teknikari bat bidaliko dute enpresara prebentzioari dagozkion asuntotarako.

Zein kasuetan jo beharko du enpresa batek kanpoko zerbitzu batetara?

- Zerbitzu propioa burutzen duen bitartean.
- Enpresaria prebentzioaz arduratzen denean, osasun zaintzaz arduratzeko kanpo zerbitzu batera jo beharko du.
- Propioa egiteko betebeharra ez duenean

- Enpresariak ez duen espezializazioa bete behar denean. Izendaturiko langileek aukeratu ez dituzten espezialitateak osatzeko.

Kanpoko zerbitzu propioa osatzeko zenbat espezialitate izan behar ditu?

Lau. Laneko medikuntza, laneko segurtasuna, higiene industria, eta ergonomia eta psikosozioiologia.

Zeintzuk dira betebeharreko baldintza edo eskakizunak?

Akreditazioa behar duzu. Eskatera hori egiterakoan, memoria edo proiektu bat aurkeztu behar da.

Behin enpresa funtzionatzen ari denean, badute betebeharren bat lan agintariaren aurrean betetzeko?

Kanpoko prebentzioa zerbitzua osatzeko akreditazioa behar da, lan agintaritzak baimendu behar du. Zerbait aldatzen baduzu, jakinarazi egin beharko zaio agintariari.

Mugaren bat dute bere lana eskaintzerakoan? Gaur egun ez dago mugarik. Akreditatzen bazaitu eusko jaurlaritzak, estatu osoan lan egin dezakezu. Lehen, lurralde muga zegoen.

Ez dute zertan egitura garbia izan beharrik, konbinaketak egon daitezke. Prebentzioak lau espezialitate ditu:

- laneko segurtasuna
- Higiene industrial
- Ergonomia psikosoziala
- Laneko medikuntza

Espezialitate batzuetaz enpresaria arduratu daiteke eta beste batzuetarako kanpo zerbitzuetara joko du.

3. Baliabide prebentiboen presentzia

Pertsonen hitz egiten ari gara, pertsona kualifikatuek. Hau, bereziki arriskutsuak diren enpresetan burutzen diren ekintzekin lotu behar dugu. Pertsona batzuk izendatzen dira, operazio arriskutsu hori modu seguruan egiten dela ziurtatzeko.

Ez du zertan formazio altua duena, izan daiteke esperientzia handiko pertsona bat, prozesua segurtasun osoz egiten ari dela ziurtatzeko. Operazio horiek puntualak dira, ez dira jarraian egiten diren gauzak. Kalifikazioa datorkie, formazio altua dutelako prebentzio arloari dagokionez, edota mota horretako ekintzetan esperientzia handiko pertsona.

Garrantzitsua da hau desberdintzea → Zerbitzu propioetan lan egiten duten pertsonak berme bereziak dituzte, Legearen 30.4 artikuluan arautzen direlako, eta LE 68.artikuluan; baina baliabide prebentibo bezala izendatua izateagatik ez dituzte bermeak. Esperientziadun langilea bada, ez du bermerik edukiko. Baliabide prebentibo izateagatik ez dute inongo bermerik.

Zein kasuetan, zein motatako operazioetan erabili behar diren baliabide hauek?

- Arriskuak gehiago sor daitezkeenean
- Prozesu edo jarduera arriskutsuak egiten direnean
- Lan ikuskaritzak derrigortzen duenean

4.Auditoria

Zenbait kasutan, enpresaria derrigortuta dago bere sistema auditatzea. Hau, legeko 30.6 artikuluan arautzen da. Prebentzio zerbitzu propioa duenean, enpresariak bere gain duenean edo langileak horretarako izendatuta dituen audioria pasatu beharko du, hau da baliabide propioekin jarduera prebentiboa burutzen duten enpresak. Zerbitzu propioa eta kanpokoak bada enpresa batek, auditatuko da soilik zerbitzu propioa.

Errege dekretuak salbuespen batzuk arautzen ditu. Baldintza batzuk jartzen ditu eta hauek betetzean, auditoriarik ez dute pasa behar, jakinarazpen mota batekin pasatzen dute.

- 50 langileko enpresa, enpresa txikia
- Errege Dekretuko I.Gehigarriko jarduera ez du burutu behar

Kanpoko ebaluazio bat da, kudeaketa tresna bat da eta honen helburua enpresaren prebentzio sistemaren errealitatea zein den azaltzea da. Horretarako detektatuko ditu zeintzuk diren gabeziak, arau hausteak eta horrelakoak.

Kanpoko enpresa horrek ezin du inongo harremanik (merkatal, familia, pertsonala,...) izan auditatzen ari den enpresarekin. Ez du zertan pertsona bakar bat izan behar, enpresa handia bada, gerta daiteke pertsona bat baino gehiagoren artean egitea. Hauek ere formakuntza behar dute, goi mailako teknikariak dira, eta horretaz gain auditorian formatuak.

Lehenengo auditoria egin behar da enpresako sistema prebentiboa urtebete indarrean daramanean. Eta, 4 urtean behin errepikatu behar da. Baina, I.Gehigarriko jardueraren bat burutzen bada enpresa horretan, 2 urtean behin izango da.

Enpresan dagoen antolakuntza, langileekin edota hauen ordezkariekin egindako akordio baten ondorioz izan bada, epe hori, 2 urte luzatzen da. Kasu honetan, 6 urtez behin egingo da, eta jarduera arriskutsu bat burutzen bada, 4 urtean behin. Hau, prebentzio arloan langileen parte hartzea sustatzeko neurri bat da.

Txostena 31.artikuluan dago, eta bertan jaso behar diren datuak aipatzen dira. Datu batzuk oso logikoak dira, nork egin duen txostena, enpresaren identifikazioa, zer auditatu den, txostenaren data e.a. Baina badaude, ez direnak hain logikoak eta garrantzitsuak direnak, hala nola:

- Zein den dokumentazioa
- Deskribatu behar da, auditoria edo azterketa horretan erabili diren metodoak. Teknikak, muestreoak eta horrelakoak ere aipatu behar dira.
- Auditatu diren elementuak
- Auditoriaren ondorioak argi azaldu behar dira
 - Prebentzio sistemaren eraginkortasunari buruzkoak
 - Zein den enpresariaren araudiaren betetze maila, zein mailakoa den.

8. LANGILEEN ORDEZKARITZA ETA PARTE-HARTZEA (LPRLko 33-40 artikulua)

Kontsulta. (33.artikulua)

Langileen parte hartzea eta kontsulta LPRL Legeko 33.artikulan dator arautua.

1. Hurrengo gaietarako erabakiak hartzeko enpresariak aurretiaz langileei kontsultatu beharko die:

a) Lanaren planifikazioa/antolakuntza enpresan eta teknologia berrien sarrerari buruzko erabakiak hartzeko langileei kontsultatu beharko die, ekipamenduren aukeraketak, lan baldintzen aukeraketa eta egokitasuna, lanean ingurumen faktoreen eraginak... adosterakoan. Hau da, langileen osasun eta babesean eragina izan ditzaketen erabakiak hartzeko orduan.

b) Osasunaren babeserako eta arrisku profesionalen prebentziorako ekintzen plangintza eta garapenera buruzko erabakiak hartzeko ere langileei kontsultatu behar die, bai eta jarduera horien erantzule izango diren langileak izendatzeko unean eta kanpoko prebentzio zerbitzuak izendatzeko unean.

c) Larrialdi neurriez arduratuko diren langileak izendatzeko.

d) Lege honetako 18.artikuluko 1. Paragrafoan eta 23.artikuluko 1.paragrafoan arautzen diren informazio eta dokumentazio prozesuei buruz erabakiak hartzeko.

e) Prestakuntza/formazio prebentiborako proiektu eta antolakuntzan.

f) Langileen segurtasun edo osasunean eragina izan dezakeen beste edozein erabakiri buruz.

2. Langileen ordezkaria duten enpresetan, hauek arduratuko dira aurreko paragrafoan dauden gaien buruzko kontsultetaz.

2.Ordezkapen eskubidea: prebentzio ordezkaria.(35,36,37.artikulua)

Kontzeptua.

Prebentzio arloan ordezkari bereziak daude, **prebentzio delegatuak** deitzen direnak. Gai hauetarako, langileen prebentzio interesak eta gai hau ordezkatzeari arduratzen direnak. Langileen interesak defendatzen dituzte, baina prebentzioari dagokion gaien inguruan soilik.

Kopurua eta hautaketa.

Prebentzio delegatuak hautatzen dituztenak **enpresako ordezkariak** dira, hau da **pertsonal delegatuak** edo **komite enpresak**.

Hau da, langileek aukeratzen dituzte enpresa komite eta pertsonal delegatuak, honako hauek dira **beraien artean gero prebentzio delegatuak hautatzen dituztenak**.

Printzipioz, **prebentzio delegatua, horretaz gain ordezkaria** ere izango da.

Hau da hautatzeko ezartzen den arau orokorra, baina artikulua honek, **35ak, salbuespen** bat arautzen du; posible da **hitzarmen kolektiboen** bitartez, **beste hautaketa sistema** bat adostea, jartzen den **baldintza bakarra langileen bitartez aukeratu** behar dutela, hau da bai langileek zeharka ordezkariak aukeratuta edo bai langileek zuzenean hautatuta. **Ez da legezkoa** izango **enpresaburuak aukeratzea prebentzio delegatua**.

Bozkatu ahal izateko gutxienez enpresan hilabete batek antzintasuna izan behar da eta hautatua izateko sei hilabete antzintasuna. Enpresa berrietan sei hilabete bete arte posible da norbait hautatzea prebentzio delegatu bezala.

***Aldez aurretik ordezkari izatea komenigarria da ala ez?**

Iritzia: hobe da ez izatea ordezkaria, ez dutelako kondizionamendurik, denbora gehiago dutelako....ordezkaria eta delegatu lanak "kontrajarriak" izan daitezkelako.

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

Eskala honekin arazo bat dago (ez da ikasi behar eskala) : arazoa nola zehaztu zenbat langile ditudan da. Irizpidea arauan dago.

Eskumenak. (36.1.artikulua)

4 eskumen daude:

- a) Enpresariak jarduera prebentiboa burutu behar du langileen segurtasuna bermatzeko. Honetan, kolaborazioa eskatzen da jarduera hau burutzeko. Parte hartzea, **elkarlana**. **Hau da, ordezkariak prebentzio jardueran laguntzea.**
- b) Langileen **kooperazioa sustatzea** legea zuzen betetzeko.
- c) Gai batzuetan enpresariak langileen **ordezkariak kontsultatu behar ditu**.

d) LPRL Legean jartzen den dena enpresariak betetzen dituztela kontrolatzea.

Ahalmenak (36.2.artikulua)

- **Prebentzio teknikariek edo ikuskariek batera lan zentroan zehar bisitak** egitea. Legea betetzen dela ikusteko eta iritzia emateko. Gerta daiteke ikuskariak nahi ez izatea (oztopatzeko daudelako edo beste edozein arrazoiregatik).
- **23.artikuluari jasotzen den dokumentazioa ikusteko** ahalmena (informazio asko dago bertan). Ikusteko eskumena dute baina konfidentzialtasunez (adibidez jakin dezakete zenbat istripu egon diren, zenbatek hartu duten baja, zenbat diren ezgai ... baina beti **kopurua ez izen zehatzak**.
- **Osasun galderaren** bat badago (istripua adibidez) **informatuak** izan behar dira eta ahalmena dute istripua egon den **tokira gerturatzeko**.
- Prebentzioaz arduratzen den organoak urtero **memoria** bat egin behar du burutu diren ekintzak azalduz (jarduera prebentibozkoak). Informazio hau **prebentzio delegatuei eman** behar zaie.
- **Lan tokiak bisitatzeko ahalmena** izango dute araudia betetzen den edo ez ikusteko eta posible dute lan jardunaldian langileekin hitz egitea. Muga: lanaren edo ekoizpen prozesuaren erritmo normala ez moztea.
- Enpresariarengandik neurri prebentiboak eskuratzea (recabar) eta baita beraien proposamenak egin dezakete segurtasuna hobetzeko.
- **Lan gelditzea proposatu** dezakete langilea arriskuan baldin badago.

36.3 puntua 33.artikulua osatzeko.

36.4. Printzipioz **enpresaria ez dago behartuta prebentzio delegatuaren proposamena onartzera**. Baina ezetza ematen badiu **justifikatua** egon beharko da.

Bermeak eta Isiltasun Profesionala (37.art)

1. Prebentzio delegatuei **langile estatutuko 68.artikulua aplikatuko** zaie (berme GUZTIAK). Prebentzio teknikariei a, b eta c puntuak bakarrik ematen zaie baina hauei DENAK.

Denbora dela eta, **langile ordezkariak duten denbora dute**. Beraz, ordezkari legalak baldin badira ez zaie denbora gehiago emango baina beste pertsona bat hautatua baldin bada ordezkarien denbora izango du honetarako. Bestalde, bileretarako denbora eta teknikariek edo ikuskariek edo bere aldetik egiten dituen bisitak lan ordu bezala kontsideratuko dira eta ez dira ordezkari legalen "lan kreditu" hauetan sartuko.

2. Beraien ordezkaritza funtzioa egin ahal izateko behar duten **formazioa eta baliabideak enpresariak eman beharko** die. (EAEn adibidez, sindikatuek patronalek eta gobernuak erabaki dute formakuntza hau diru publikotik ematea).

3. **Isiltasun profesionala:** Daukaten informazioa beraien ordezkaritza funtzioetarako bakarrik erabili dezakete. Ezingo zaie kaleratu eta ezingo dute informazio hori enpresaren kalterako erabili.

3. Parte-hartze eskubidea: Segurtasun eta Osasun Batzordea. (38, artikulua)

Laneko segurtasun eta osasun komitea paritarioa da, hau da, bi alderen kolaborazioa du, prebentzio delegatuak eta enpresa ordezkariak, beti ere kopuru berdinean. Beraz, esan dezakegu ez dela ordezkaritza organo bat, parte-hartze organo bat baizik.

Derrigorrez osatu behar da 50 edo gehiagoko langile lan zentroetan, organo parekidea eta kolegiatua da eta beraien funtziorik garrantzitsuena parte-hartzea eta kontsulta izango da prebentzioko gaietan.

Proposamenak egin dezakete baina ez negoziazioa, parte hartze organo bat da eta enpresa batean negoziazioa ordezkari legalei dagokie legez. Proposamenak egingo dira beraz enpresariak onartu dezake edo ez.

Prebentzio delegatu kopuruaren arabera sortuko da taldea. Hau da, 3 delegatu badaude enpresak 3 ordezkari bidali beharko du, 4 badaude 4 ...

Nor bidaliko du enpresak? Prebentzio zerbitzuko norbait (baina hau ez da komenigarria. Normalean komitean zalantzak badaude enpresa teknikariari deitzen zaio zalantzak argitzeko) hobe da : kalitateko arduraduna, produkzio arduraduna, giza baliabideak ...

Kontzeptua eta osaketa.

Segurtasun eta osasun komitea, komite parekidea da eta bi alde ezberdinetako ordezkariak daude: Alde batetik, langileen ordezkariak, derrigorrez prebentzio delegatuak izan behar direla; eta beste aldetik, enpresarien ordezkariak. Hauek, modu proportzionalen banatu gabe, bi aldeek pertsona edo ordezkari kopuru berdina eduki behar dute.

Desberdintasunak:

- Ez da ordezkaritza organoa
- Bikoitia da beti

50 langile baino gehiago dituen enpresa guztietan derrigorrezkoa da. Funtziorik garrantzitsuena da, parte hartzea eta kontsulta, enpresako prebentzio gaietan. Hau, proposamen organo bat da, ezin dituzte erabakiak hartu. Parte hartze organo bat den neurriak, eztabaidatu daitezke gaiak, eta proposamenak eman, baina azken hitza enpresariak dauka.

Nork bidaliko du enpresak bere ordezkari moduan komite honetara? Enpresako prebentzio teknikariak, edo enpresaria bera. Ez da komenigarria enpresaren aldetik prebentzio teknikariak bidaltzea, bertan badaude oso zaila litzateke langileen ordezkariak besteek esaten dutena sinesteko. Arazoren bat egonez gero, edo zalantza dudaren bat, prebentzio zerbitzuko kideei proposamena edo haien ideia zein den eskatu ohi zaie.

Funtzionamendua.

Ezartzen den baldintza bakarra, gutxienez 3 hilean behin biltzea da.

Enpresa bakoitzean batzorde bakoitzak erabaki behar du nola funtzionatuko duen eta lehenengo bileran adostu behar dute funtzionamendua.

Bilera hauetan beharrezkoa denean posible da beste pertsona batzuk parte hartzea adibidez gai zehatz bat ikertzen ari badira gai horri buruzko expertua . Kasu berezietan beste ordezkari legalak egon daitezke edo istripu bat badago istripua ikusi duten langileak. Baina kanpotik datozen pertsonak ezin dute bozkatu.

Batzordearen Eskumenak eta Ahalmenak.

Bi eskumen dituzte alde batetik, **prebentzioaren hobekuntzarako proposamenak egin**, lan baldintzen hobekuntza sustatuaz edo ikusten dituzten ahuleziak hobetuz. Bestetik Enpresak **prebentzio plana integratzerakoan** planifikazioa egin behar du eta plan honetan batzorde honek parte hartu dezake eta beraien parte hartzea egikaritzeko **prebentzio antolakuntzaren hautaketan parte hartuko dute** (prebentzio propioa, kanpoko...antolakuntza da), beraz modalitatearen hautaketan parte hartu dezakete: kontrolean, kudeaketan...baita ere eztabaidatu dezakete prebentzio arloan neurrien planifikazioan, lanaren antolakuntzari buruz ere eztabaida dezakete, teknologia berrien sarreran eta prebentzio ekintza guztiei buruz eztabaidatu dezakete zer den egokiago zer ez, nola konbentzitu enpresa...prebentzioarekin zerikusia duen edozein gauzataz eztabaida daiteke. Helburua beti izango da prebentzioaren hobekuntza.

Dituzten ahalmenak: Azken finean beraien esku informazioa edukitzea da:

- 1) Lan zentruko prebentzio egoerari buruzko informazioa zuzenean jaso dezakete aukera dutelako lan zentrutik bisitan joateko eta lan toki ezberdinak bisitatzeko.
- 2) Dauden lan baldintzei buruzko dokumentazio guztia ezagutzeko eta baita ere prebentzio zerbitzuak sortzen duen dokumentazio guztia, guztia da (beraien funtzioa edo eskumena egiteko erlazionaturik dagoen dokumentazioa da) ezagutzeko.
- 3) Gertatutako osasun galerari buruzko informazio guztia, arrazoiak zeintzuk diren jakin ahal izateko, horren balorazioa egiteko eta dagozkien neurri prebentiboak proposatzeko.
- 4) Prebentzio zerbitzuek urtero beraien ekintzen memoria egin behar dute, jarduerak, helburuak...batzordeak ahalmena dauka memoria hori ezagutzeko eta baita ere memoria horren elaborazioan parte hartzeko.

Enpresa ezberdinetako langileak enpresa batean lan egiten dutenean gomendatzen da batzorde ezberdinak biltzea.

4 Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzarekin kolaboratu.(40 artikuloa)

Nola parte hartu edo lagundu ikuskaria enpresara doanean edo ikuskaria enpresara joateko biltzen da.

Langileak edo beraien ordezkariak ikuskariarengana jo daitezke uzte badute prebentzio neurriak ez direla nahikoak edo egokiak osasuna eta segurtasuna babesteko. Normalean salaketak ikuskaritzan egiten dira enpresariak ez duenean kasurik egiten.

Ikuskaria normalean enpresara doa konprobazioak egitera ia prebentzio araudia betetzen den edo ez ikustera, ikuskaria enpresara doanean, prebentzio delegatuari jakinarazi behar zaio edo segurtasun batzordeari baldin badago, eta bi hauek ez badaude ordezkari legalei, hauek aukera izateko bisitan joateko enpresan zehar ikuskariarekin baina gerta daiteke ikuskariak bere lana hobeto egiteko edo uzte badu ordezkariak bere lana oztopatuko dutela, hauei ezer ez esatea (ordezkariari ez abisatzea). Hori bai prebentzio delegatuak joan hala ez joan ikuskariak egin duenari buruz informatu behar zaie edo neurririk hartzen badu ere informatu egin behar zaie.

9. GAIA – ERANTZUKIZUNAK

Enpresariak betebeharrak ez betetzeagatik erantzukizun mota ezberdinak egon daitezke eta 4 erantzukizun mota daude:

- 5/2000 ED Legegilean arautzen dira erantzukizun administratiboak.
- 8/2015 ED Legegilean, arautzen ditu gizarte segurantzako prestazioen gainkargua.
- Lege organikoa 10/1995 erantzukizun penala. 316-,317 artikulua
- Kode zibila 1889 erantzukizun zibila.

ERANTZUKIZUN ADMINISTRATIBOA

Enpresariaren erantzukizun administratiboak: Gizarte segurantzako prestazioen ordainketak kontingentzia profesionalengatik eta Gizarte Segurantzako ordainketen gainkargua.

Erantzukizun administratiboa estatuko erantzukizunik garrantzitsuenetarikoa da batez ere gizarte segurantzako prestazioen gainkargua lan istripu bategatik edo lanetik eratorritako gaixotasun profesionalagatik.

Erantzukizun hau enpresariari aplikatuko zaio laneko prebentzioaren betebeharra egin ez duenean eta honen ondorioz langile batek lan istripu edo laneko gaixotasun bat jasan badu.

Erantzukizuna, erantzukizun juridiko multzo bat bezala ulertu behar da, eta legea betetzen ez duten subjektuengan du eragina. (la responsabilidades la consecuenciajuridicaque deriva de no cumplir la norma).

1.- Prebentzio arloan erantzukizunen bat jasan dezaketen subjektu posibleak:

Lan arrisku eta prebentzio legeak eragiten dien pertsona guztiek izan dezakete erantzukizun juridikoa legea betetzen ez badute. Baina erantzukizuna ez da berdina izango guztientzat kasu honetan enpresaria da erantzukizun handiena daukana.

(LPRL) legeak betebeharrak inposatzen dizkie: Enpresariei, langileei, prebentzioko teknikariei, materialen ekoizle, inportatzaile eta hornitzaileari, eta beste hainbat subjektuei adibidez: auditoria erakundeak, obratako segurtasun koordinatzailea...

2.- Zein motatako erantzukizuna jasan dezakete subjektu bakoitza:

1. Enpresaria: Erantzukizun guztiak izan ditzake; **administratiboa, penala, zibila, kontraktuala** prebentzio neurriak hartzearen betebeharra ez betetzeagatik eta **Gizarte segurantzako prestazioen ordainketak kontingentzia profesionalengatik** prebentzio

arloan bere betebeharrak ez betetzeagatik eta **Gizarte Segurantzako ordainketen gainkargua**.

2. Langileak: Erantzukizun **disziplinarioa** enpresariarekiko adibidez prebentzio neurriak ez erabiltzeagatik, erantzukizun **zibila** adibidez langile bat beste bat bultzatzen badu aldamio batean eta **penala**.
3. Prebentzio Teknikariak (propioa, kanpoko...): Erantzukizun **disziplinarioa** enpresariaren aurrean zerbitzu propioa edo enpresariak izendatutako teknikaria bada edo kanpo zerbitzuko teknikariak beraien enpresariaren aurrean. Hauek erantzukizun **administratiboa** bakarrik kasu batean izango dute prebentzio zerbitzuak enpresetarako egiten ari badira akreditaziorik ez dutenean edo akreditazioa izanda eta bere funtzioetan egin ahal duten baino gehiago egiten badute (extralimitar) eta erantzukizun **zibila**.
4. Materialen ekoizle, inportatzaile eta hornitzaileak: Erantzukizun **administratiboa** lanerako material segurua ez emateagatik eta erantzukizun **zibila** material seguruak ez baditu eman eta ondorioz enpresariari isuna jartzen badiote.

3.- Enpresariaren erantzukizuna

Enpresaria da (LPRL) legea bete behar duen subjekturik garrantzitsuen eta ez betetzeagatik hainbat erantzukizun mota jasan ditzake. 2 irizpide daude enpresariaren erantzukizunean:

1. Arduraren jatorri juridikoaren arabera (La naturaleza de las responsabilidades jurídicas): Erantzukizunaren bidez babestu edo konpondu nahi den interes juridikoaren arabera (publikoa edo pribatua).

- Erantzukizunaren jatorria publikoa denean: Interes publikoa babestu nahi da (laneko baldintza seguruak izatea langileei ezer ez gertatzeko). Erantzukizun honen helburua enpresariak arauak betetzea da. Erantzukizun hau ofizios egiten da eta kasu honetan isunaren diru kopurua estatuaren arka publikoetan sartuko da ez da langilearentzat. Jatorri publikoa duten erantzunak: Administratiboa eta penala dira.

- Erantzukizun pribatua: Langileen interes pribatua babestu nahi du eta honen helburua enpresariak bere betebeharrak ez betetzeagatik langileei eragindako galerak konpentsatzeko da. Kasu honetan langileak salatu egin behar dute bestela ez da ofizios hasiko. Jatorri pribatua dute: Gizarte segurantzako prestazioen ordainketak zuzena, erantzukizun zibila sortutako galerengatik eta erantzukizun kontraktualak.

Gizarte Segurantzako ordainketen gainkargua: Erantzukizun honetan ez dago argi bere jatorria publikoa edo pribatua den horregatik jurisprudentziak bere jatorria mixtoa dela dio.

2. Juridikoki erantzukizuna sortzeko baldintzak betetzeagatik (Los requisitos jurídicamente exigidos para su surgimiento): Enpresariak laneko segurtasun eta osasunari buruzko betebeharraren bat ez betetzeagatik sortzen dena (

setraduceenprevenirlosriesgoslaboraleslos
seencuentrenexpuestosencadacasolotrabajadores a su servicio).

q

Erantzukizun hauek egoteko arau hauste bat edo gehiago egon behar da, erantzukizun batzuk eskatu daitezke bakarrik araudia bete ez duelako eta bestetik arau hauste bat eta langilearen edo langileen osasun galerak egon behar dira.

- **Araudia ez betetzeagatik sortu daitezken erantzukizunak:** Kasu honetan ez da beharrezkoa langileek osasun galerarik jasatea bakarrik prebentzio araua ez betetzeagatik langileen babes neurrietan sortzen da erantzukizuna. Erantzukizunak honakoak dira: Administratiboa, penala arrisku delitua (delito de riesgo) dagoelako eta erantzukizun kontraktuala bere betebeharrak ez betetzeagatik.

- **Araudia ez betetzeagatik eta langileari kalteak sortu zaizkionean:** Enpresariak bere betebeharrak ez betetzeagatik bere langileak babesteko neurrietan eta ondorioz langileak kalteak jasan ditu: bizitza galdu duelako edo osasun galerak sortu dizkiolako fisikoki, psikikoki. Erantzukizunak hauek izango dira: Gizarte segurantzako prestazioen ordainketak zuzena, erantzukizun zibila, penala, Gizarte Segurantzako ordainketen gainkargua

4.- Erantzukizun mota bakoitzaren araudia:

Erantzukizun bakoitzak bere araudia du:

- Administratiboa: LISOS (ley sobre infracciones y sanciones en el orden social)
- Penala: Kode penalean
- Zibila: Kode zibilean
- Kontraktuala prebentzio neurriak ez betetzeagatik LPRLen erregulatuta dago eta langileen estatutuan eta Jurisdikzio sozialeko 36/2011 legean.
- Gizarte segurantzako prestazioen ordainketak zuzena 8/2015 ED.
- Gizarte Segurantzako ordainketen gainkargua Gizarte Segurantzaren lege orokorrean.

5.- Enpresariaren erantzukizun administratiboa

Erantzukizun honen jatorria publikoa da eta enpresariari isun ekonomikoa inposatzen zaio prebentzio arloko arauak ez betetzeagatik (bere betebeharrak)

Arau haustea oso larria bada isunaz aparte beste eragin batzuk izan ditzake adibidez lan zentroaren itxiera edo etenaldia edo administrazioarekin lan kontratuak izateko aukerak murriztea (hauek santzio akzesoriak dira "sanciones accesorias").

Erantzukizun administratiboa egoteko beharrezkoa da, betebeharraren urrapena LISOS-en araututa egotea (tipizidade printzipioa) eta urrapen bakoitzak bere zigorra arautua edukitzea (legalitate printzipioa).

Beraz urrapena eta honen zigorra LISOS en araututa dago.

Zigorra proportzionaltasun printzipioa jarraitu behar du Urrapen bakoitzaren zigorrak edo isunak, urrapenaren gradu mailaren arabekoak dira. Eta urrapen bategaitik bakarrik da posible araututa dagoen zigorra ezartzea ezin da beste bat ezarri.

Lan arloko eta gizarte segurantzako izunik handienak laneko segurtasuna eta osasuneko urrapenetan ematen dira eta izuna handitu egingo da enpresariak berriz ere urrapen berdina egiten badu (reincidencia).

Erantzukizun administratiboa nola exijitzen da

Prozesua bakarrik hasi dezake lan ikuskariak, santzio akta bat egiten da eta bertan urrapenak deskribatzen dira eta zigor proposamen bat egiten da baina azken erabakia autoritate laboralak dauka.

Enpresariak kontrakoa frogatzen ez badu autoritate laboralak lan ikuskariak deskribatutakoa aztertuko du.

Honen helburua arauak betearaztea denez ikuskariak akta altxatu baino lehen epe bat emango dio enpresariari arau haustek konpontzeko eta epe hau pasatzen denean enpresariak neurriak hartu ez baditu zigor prozesua hasiko da. Prozesu hau ez da administrazio publikoei aplikatzen

Neurri prebentiboak ondo burututa ez badaude (zerbitzu propioak, izendatutako langilea edo kanpo zerbitzua) izan enpresariak kontrolatu behar duenez betetzen direla bera beti izando da erantzule.

Urrapen larriak edo oso larriak firmeak dira Buletin ofizialean argitaratzen direnetik.

Zigor akzesorioak Isunekin batera egiten dira: Hauek isun adizionalak dira.

- Lan zentroaren etenaldia edo itxiera suposatu dezake isunaz aparte kasu honetan langileak kobratzen jarraitzen dute neurri hauek urrapen oso larrietan hartzen direlako.
- Administrazio publikoekin egiteko kontratuen murrizketa. Neurri hau ere urrapenak oso larriak direnean egiten da.

Erantzukizun administgratiboarensupostu bereziak aurreikusten dira:

- kontrata eta subkontrata: supostu batzuetan erantzukizuna solidarioa izango da enpresari printzipala eta kontratistarena.
- ABLEak: erantzukizuna langilea lan egiten ari den enpresarena izango da eta ETTa berari tokatzen zaion erantzukizuna izango du.
- Administrazio publikoek egiten dituzten urrapenetan zigorra ez dira izunak baizik eta neurri zuzentzaileak eta epe izango dute neurri hauek aplikatzeko.

Gizarte Segurantzaren ordainketa zuzenak enpresariaren partetik:

Langile batek edo gehiagok lan istripueak edo lanetik eratorritako gaixotasunen bat jasaten badute gizarte segurantzaren prestazioa jasotzeko eskubidea dute. Normalean prestazio hauek gizarte segurantzak ordaintzen ditu baina kasu batzuetan enpresariak berak ordaindu beharko ditu. Kasu hauetan enpresak Gsko prestazioak ordainduko ditu:

1. Enpresariak GSkoko betebeharrak bete ez dituzenean :langileen alta, afiliazioa eta kotizazioa.
2. Enpresariak laneko segurtasun eta osasuneko bi betebeharrak konkretu bete ezi dituzenean:
 - Lan ikuskariak enpresaren ekintza gelditzeko agintzen badu arrisku oso larria eta bapatekoa dagoelako eta enpresariak betetzen ez badu.
 - Gaixotasun profesionala izateko arriskua dagoen lanpostuetan dauden langileei legeak ezartzen duen derrigorrezko osasun zaintza ez egiteagatik.

Langilea hilda badago bere familiak dauka eskubidea prestazioa jasotzeko.

Gizarte segurantzako lan istripu eta gaixotasun profesionalen kotizazioen gainkargua:

Erantzukizun hau enpresariaren eskusiboa da. Lan istripu baten ondoren langileak lan egin ezin duen denboran langileak prestazioa bat jaso dezake beti ere kaltea lan istripu baten ondorioa bada.

Enpresariak gainkargu bat ordaindu beharko du lan arrisku prestazioan edo gaixotasun profesionalaren prestazioan beti ere gertaera enpresariak prebentzioan bere betebeharrak ez betetzeagatik gertatu bada. Lotura zuzena egon behar da enpresariaren betebeharren ez betetze eta gertaeraren artean.

Gizarte Segurantzak dagokiona legez ordainduko du, baina plusak enpresariak ordainduko ditu bere poltsikotik.

Enpresariak %30-%50 bitarteko gainkargua ordaindu beharko du urrapenaren larritasunaren arabera. Eta prestazio hau langileari ordainduko zaio. Enpresariak kopurua gizarte segurantzaren sartuko du eta gsk langileari ordainduko dio prestazioaren kopuruan eta diru kopuru hau ezin da aseguratuta, enpresariaren poltsikotik irten behar da, beraz izaera zigortzailea du.

Zigor hau ofizioz egiten da.

Zigor hau beste zigorrekin bateragarria da: administratiboa, zibila eta penala.

Lan arriskuen prebentzio arloko Erantzukizun zibila eta penala

Erantzukizun administratiboa ez da bateragarria erantzukizun zibilarekin Espainian delitu bat ezin delako birritan zigortu, biek izaera zigorra dutelako eta delitu batean zigor gogorrena penala da. Erantzukizun penala kasu honetan ia inoiz ez da aplikatzen.

Zein aplikatu administratiboa edo penala Printzipio honi NON BIS IN IDEM deritzo. Zeinek dauka beraz lehentasuna? Delitua larriagoa denez, administrazio prozesua hasten bada hau bertan behera gelditzen da eta penalari ematen zaio lehentasuna. Deliturik ez dela egon sumatzen bada, orduan bide administratibora buelta gaitzke.

Langilea bere lana era seguruan egiteko eskubidea bermatzeko betebeharra enpresariarena da beraz babes hau kontratuan dago, eta enpresariak segurtasun eta osasunaren arauak betetzen ez baditu enpresaria erantzule langilearen eta estatuaren aurrean, kasu honetan erantzukizuna publikoa eta pribatua da.

Enpresariaren erantzukizun zibila sortzeko langileak kalte bat jasan behar izan du eta kalte ordainarekin konpentsatzen zaio sortutako kalteengatik ordaindutako ordaina. Kalteak enpresatik datoz eta suposatzen da enpresak hartu behar dituela neurri batzuk bere antolakuntzak sortzen dituen arriskuak ekiditeko, eta hauek ez burutzeagatik edo egoki ez egiteagatik kalteak sortzen direnean sortzen da erantzukizuna.

Normalean kalte ordainak jurisdikzio zibilean eskatzen dira, baina, baina jurisdikzio sozialean ere eska daiteke. Azken aldian lanetik sortzen diren kalteen ordainak jurisdikzio sozialean eskatu behar dira.

Enpresaria langilearen aurrean erantzungo du ez bakarrik berak sortutako kalteengatik baita ere ekoizpen prozesuan parte hartzen duten "liena de mandos" osatzen duten pertsonan guztiengatik. Mando intermedio hauek dirurik ez badute indemnizazioa ordaintzeko enpresariak ordainduko du nahiz eta gero enpresariak honeri erreklamatu, langilearen aurrean beti izango da hau da enpresariak kontrolatu behar duelako segurtasun neurriak aplikatzen direla.

(El empresario quedara exento en un caso fortuito de fuerza mayor o en caso de culpa exclusiva del trabajador (x ejemplo un huracan, tsunami o terremoto...) El sol (la insolacion) y el rayo no se consideran caso de fuerza mayor.)

Erantzukizun penala. Gaur egungo kode penala 1995. urtekoa da. Lege honetan badaude artikulua zehatz batzuk langileen segurtasunaren aurkako delituak arautzen dutenak, 316 eta 317. artikulua.

Prebentzio arauen urrapena egon behar da, beharrezko diren medio material eta inmaterialak ez egotea eta ondorioz arrisku larriko egoera bat sortzea eta delitu honek duen berezitasuna, "delito de rieso o peligro" da, hau da, ez da beharrezkoa delitua egoteko osasun galerak egotea, nahikoa da langileen osasuna eta bizitza arrisku larri egoeran jartzea. Hau frogatzea oso zaila da, horregatik egoera hau oso kasu gutxitan agertzen da.

