

Lan arriskuen prebentzioari buruzko 31/95 legearen laburpen gida





Aurkibidea

1	Sarrera	3
2	Oinarrizko Printzipioa	4
3	Prebentzio-ekintzaren printzipioak	5
4	Prebentzio Teknikak	6
5	Prebentzioaren Antolaketa Modalitateak	7
6	Enpresa betebeharrak	9
7	Langileen Eskubideak	11
8	Langileen Betebeharrak	14
9	Prebentzioko Delegatuak	15
10	Segurtasun eta Osasun Batzordeak	19
11	Enpresen erantzukizunak	21
12	Negoiazio Kolektiboa eta Lan Osasuna	22
13	Galderarik Ohikoenak	24

1

Sarrera

Hona hemen ELAko lan-osasunerako arloak egin duen gida berria. Lan-osasunaren liburutegian erantsi beharreko dokumentu honek Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen laburpen bat izan nahi du (azaroaren 8ko 31/95 Legea). Era berean, 2007an plazaratutako argitalpenaren eguneratzea da.

Jakin badakigu lan-osasuna gaur egun lantokietan bizi dugun klase-gatazka-
ren beste osagai bat dela. Osasuna ez da lehentasunezko kontua enpresaburuen klasearentzat, eta are gutxiago krisi abagune honetan, arlo honetako inbertsioak murrizten ari baitira.

Arlo honetan aurrerapausoak lortuko baditugu, gure osasuna babesteko eska-
era ekintza sindikalean txertatu beharra dago. Hau da, legea betearazi beharra dago eta hobekuntza osagarriak ere lortu behar dira; horrekin bat, gainera, uki-
tzen gaituzten lan-osasunari buruzko erabakietan partaide izatea lortu behar dugu eta, nolana ere, enplegu duin eta osasungarria aldarrikatu.

Dokumentu honek, beraz, laguntza eman nahi die zeregin horretan prebentzio arloko delegatuei eta ELAko kideei, prebentzioaren inguruko araudian aitorturiko eskubideak oinarri bat baitira, lan sindikala garatu ahal izateko. Espero dezagun argitalpen txiki hau zuentzako lagungarria izatea, eta argi daukagu, legean aitorturiko oinarri minimo honetatik abiatuta, gure osasuna babestu eta hobetzeak inoiz baino gehiago behar duela bai antolaketa bai ekintza sindikal aldarrikatzai-
lea.

2

Oinarrizko Printzipioa

Langileek eskubidea dute, laneko segurtasun eta osasun arloan benetako babesa izateko. Eskubide horrek enpresarentzat dakar langileak lan-arriskuetatik babesteko eginbeharra. Babes-eginbehar hori dute, era berean, administrazio publikoek, euren zerbitzupuan dauden langileekin.

3

Prebentzio-ekintzaren printzipioak

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak printzipio orokor hauek zehaztu ditu, enpresek prebentzio-ekintza jorratzerakoan:

- Arriskuak saihestea.
- Saihestezinak diren arriskuak ebaluatzea.
- Arriskuen jatorriaren aurka borrokatzea.
- Lana pertsonarentzat moldatzea.
- Teknikaren bilakaera aintzat hartzea.
- Arriskutsua denaren ordeztu, arrisku gutxikoa edo arriskurik gabekoa dena ezartzea.
- Prebentzioa planifikatzea.
- Babes kolektiboari, banakako babesaren aldean, garrantzi handiagoa ematen dioten neurriak hartzea.
- Langileei jarraibide egokiak ematea.

4

Prebentzio Teknikak

Prebentzio-jarduera derrigorrezkoa da enpresentzat, eta prebentzio arloko lau espezialitate izan behar ditu oinarri:

- **Segurtasuna:** materialen baldintzak eta lan-tresnen, makinen eta instalazioen erabilera aztertzen dituen teknika da, bai eta pertsonak arriskuan jarri eta lan-istripuak eragin ditzakeen lanerako esparru fisikoak sorrarazten dituen baldintzak ere.
- **Higiene Industrial:** kutsagarriek sortzen dituzten baldintzak aztertzen dituen diziplina da; hau da, lanbide-gaixotasunak eragin ditzaketen kutsagarri kimikoak, fisikoak edo biologikoak izan daitezke. Espezialitate honetan, adibidez, hainbat gauza sartuko lirateke: eragile kimikoen eraginpea neurtzea (lurrun organikoak, amiantoa, hauts metalikoak, silizea...), zarata-mailak, argitasun-mailak, konfort termikoaren mailak, etab.
- **Ergonomia eta Psikosoziologia:** lanpostuaren baldintzek, lanpostuen karga fisikoak eta karga mentalak eta, bereziki, antolaketa sistemak sortzen dituzten ergonomia-arriskuak kontrolatzera bideratuta dauden diziplinak dira.
- **Lan Medikuntza:** lan-ingurunean sortzen diren gaixotasunak atzeman, diagnostikatu eta tratatzeaz arduratzen den diziplina da. Arlo honetan, osasunaren zainketa egiten da, bai eta berariazko osasun azterketak ere, etab.

5

Prebentzioaren Antolaketa Modalitateak

Enpresak behartuak daude prebentzioa antolatzeko eredu bat ezartzera, plantillan zenbat langile dauden eta zer jarduera egiten duten kontuan hartuta. Eredua, beraz, honelakoa izan daiteke:

- **Enpresak** berak prebentzio-jarduerak bere gain har ditzake, osasuna zaintzea izan ezik, baina soil-soilik enpresak gehienez 10 langile baditu, jarduera eskuarki lantokian bertan garatzen badu, enpresaren jarduerak bereziki arriskutsuak ez badira (Prebentzio Zerbitzuak arautzeko Erregelamenduren I. Eranskina, 39/97 E.D.) eta aurreikusitako prebentzio-eginkizunei dagokien gaitasuna badu.
- **Izendatutako langileak.** Enpresek langile bat edo hainbat izenda ditzakete prebentzio-jardueraz arduratzeko, betiere egin beharreko eginkizunei dagokien gaitasuna badute.
- **Enpresatik Kanpoko Zerbitzua (EKZ).** Enpresek EKZ bat kontratatzeko aukera dute prebentzioaz arduratzeko, baina ez badute prebentzioa bete aurreko eredu haietako baten bidez, eta ez badute euren prebentzio-zerbitzua eratzeko beharrik. EKZk prebentzio-jarduerez arduratzen diren entitateak dira, eta lan-agintaritza eskudunak akreditatuak egon behar dute. EKZ bat kontratatzea ordezkari sindikalari kontsultatu behar zaio, zerbitzu hori aukeratu aurretik.
- **Enpresaren Prebentzio Zerbitzua (EPZ).** Eredua hau derrigorrezkoa da plantillan 500 langile baino gehiago dituzten enpresentzako eta, era berean, 250 eta 500 langile artean dituztenentzako, jarduera arriskutsuetan badihardute. Prebentzio arloan lau espezialitate izanik, gutxienez haietako bi izan behar ditu. Pertsonak erabat arduratuko dira prebentzio-gaiez eta behar diren instalazioak eta bitartekoak izan beharko dituzte eskura lana egiteko.

- **Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua (PZM)**. Ondoko enpresa hauek izango dute eredu hau osatzeko aukera: jarduerak lantoki, eraikin edo merkatari-tza-gune berean garatzen dituzten enpresek, jarduera geografia-eremu mugatu batean garatzen dutenek, eta sektore berean edo enpresa-talde berean ari direnek. Era berean, negoziaketa kolektiboko akordio bidez era daiteke. Akordioak hartu aurretik, ukitutako enpresa bakoitzeko ordezkari-tza sindikalari kontsulta egin behar zaio. Funtzionamendurako baldintzek enpresaren prebentzio-zerbitzuaren baldintzen antzekoak izan beharko dute eta zerbitzua beti eraginkorra eta eragingarria dela bermatu beharko dute. Legez beren prebentzio-zerbitzua osatu behar duten sektore jakin bateko enpresek ez dute prebentzio-zerbitzu mankomunatu bateko kide izaterik izango.

Prebentzio-zerbitzua enpresatik kanpoko erakunde espezializatu batekin hitzartu ez duen enpresak AUDITORIA edo KANPOKO EBALUAZIO SISTEMA baten kontrolpean jarri beharko du bere prebentzio-sistema. Auditoriak, oro har, prebentzio-plangintza egin eta lehen 12 hilabeteen barruan egingo dira eta, gero, 2 edo 4 urtetik behin, bereziki jarduera arriskutsuak badira edo lan-agintaritzak hala-xe eskatzen duenean (LAPL 30.art.).

6

Enpresen betebeharrak

Babes-eginbearra betetzeko, enpresak bere zerbitzuplean dauden langileen segurtasuna eta osasuna babestu beharko ditu, lanarekin zerikusia duten alde guztietan. Ondore horietarako, enpresaburuak, bere erantzukizunen esparruan, lan-arriskuak prebenituko ditu, enpresan prebentzio-jarduera ezarriz, eta langileen segurtasun eta osasuna babesteko behar besteko neurriak hartuz.

Horretarako, enpresak prebentzio-ekintzaren jarraipen-ekintza iraunkorra egingo du saihestu ezin izan ez diren arriskuak identifikatu, ebaluatu eta kontrolatzeko jarduerak eta babes-mailak etengabe hobetze aldera, eta behar den guztia izango du eskura prebentzio-neurriak egokitzeko.

Arestian aipatutako printzipioak, teknikak eta modalitateak oinarri harturik eta, haien arabera, enpresak hauxe egin beharko du:

- Enpresa barruan prebentzioa **antolatzea** eta prebentzio-plan bat egitea.
- Saihestu ez daitezkeen arriskuak **ebaluatzea** (Hasierako Ebaluazioa).
- Prebentzio-jarduera **planifikatzea**.
- Prebentzio-jardueraren **jarraipen etengabea** egitea, neurrien eraginkortasuna ziurtatzeko.
- Aldian behin ebaluazioa eta, bere kasuan, prebentzio-plana **berrikustea**, arautegiak halaxe eskatzen duenean, lanpostuan aldaketak daudenean, osasunarentzako kalte bat dagoenean edo alde interesdunek halaxe erabakitzen dutenean.
- Prebentzio-arloan **koordinatzea**, lantoki berean bi enpresek edo gehiagok jarduerak egiten dituztenean. Enpresek beren artean lankidetzan jardun beharko dute. Enpresa titularrak informatu eta jarraibide egokiak emango ditu lantokian dauden arriskuei buruz, kasuan kasuko babes- eta prebentzio-neurriei buruz, bai eta larrialdietarako eta lantokia husteko neurri aplikagarriei buruz ere.

- Enpresa kontratatuek, azpikontratatuek eta Aldi Baterako Lan Enpresek arriskuak prebenitzeko arautegia betetzen dutela **begiratzea**.
- Aurreikusitako beharko dira langileek izan ditzaketan distrakzioak eta egin ditzaketan zehurtzia-gabekeria ez-ausartegiak, segurtasuna **bermatzeko**.
- **Babes kolektiboari, banakako babesaren aldean, garrantzi handiagoa** ematen dioten neurriak hartzea.
- Langileei **banakako babes-ekipamendu egokiak** ematea, eta enpresak zaindu beharko du babes-ekipamendu horiek benetan erabiltzen diren, egin beharreko lanen izaera dela eta, ekipamendu horiek beharrezkoak direnean. Banakako babes-ekipamenduak erabili beharko dira, arriskuak ezin direnean saihestu edo behar beste murriztu, babes kolektiboko neurri tekniko-en bidez edo lana antolatzeko neurri, metodo edo prozeduren bidez. Babes-ekipamenduak pertsonari egokitu beharko zaizkio arrisku eta eragozpen gehigarriak erantsi gabe.
- Babes- eta prebentzio-arloko arriskuei, neurriei eta jardueri buruzko **argibidea ematea**. Argibidea orokorrean emango da ordezkarien bidez eta zuzenean langile bakoitzari, haren berariazko arrisku-eraketarako eta babes-tresnetarako.
- Kontratazioaren unean **formazio ematea**, eta lantokiko eginkizunak, ekipamenduak eta teknologiak aldatzen direnean.
- Pertsona enplegatuen osasun-egoera aldian behin zainduko dela **bermatzea**.
- **Larrialdi-egoerak aztertzea** eta pertsona enplegatu guztientzako neurri egokiak hartzea, lehen sorospenei eta husteari dagokionez, eta neurriek ondo funtzionatzen dutela aldian behin egiaztatzea.
- **Behar diren neurriak hartzea** arrisku larria eta berehalakoa dagoenean. Lan-arrisku larria edo berehalakoa da laster gerta daitekeena, horretarako arrazoiak izategatik, bai eta langileen osasunari kalte handia eragin diezaioketena ere.

7

Langileen Eskubideak

Langileek oinarrizko eskubidea dute segurtasunean eta lan-osasunean babes eraginkorra izateko eta, horrekin bat, Prebentzio Legeak eskubide hauek ezarri ditu:

- Informazioa, kontsulta eta partaidetza (LAPL14.,18. eta 21. art.)
- Prestakuntza (LAPL14. eta 19. art.)
- Lan ekipamenduak eta babes tresnak (LAPL 17. art.)
- Larrialdi neurriak (LAPL 20. art.)
- Lanpostua uztea (LAPL14. eta 21. art.)
- Osasuna zaintzea (LAPL 22. art.)
- Agiriak (LAPL 23. art.)
- Enpresa-jardueren koordinazioa (LAPL 24. art.)
- Bereziki sentiberak diren langileak babestea (LAPL 25. art.)
- Aamatasuna eta edoskitze naturala babestea (LAPL 26. art.)
- Adingabeen babesa (LAPL 27. art.)
- Aldi baterako lan enpresak (LAPL 28. art.)

Langileak eskubidea du...

- Banakako eta zuzeneko **informazioa** jasotzeko lanpostuaren berariazko arriskuei buruz eta arrisku haietatik babesteko neurriei buruz, bai eta larrialdi-neurriei buruz ere.
- Prebentzio-arloan behar adinako **prestakuntza** teorikoa eta praktikoa jasotzeko, lanpostuari edo eginkizunari berariaz dagokiona; prestakuntza-aldia lan-denbora gisa joko da.
- Enpresan **parte hartzeko**, laneko arriskuak prebenitzeari dagozkion kontu guztietan kontsultak eginda.

- **Ordezkaritza** izateko, plantillan sei lagun edo gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan. Partaidetza-eskubidea ordezkarien eta ordezkaritza espezializatuaren bidez bideratuko da.
- Enpresei **proposamenak** egiteko, bai eta plantillaren partaidetza- eta ordezkaritza-organoei ere.
- Jarduera eten egiteko eta **lanpostua uzteko**, biziari edo osasunari kalte larria eta berehalakoa eragiten dion arriskua badago, eta ezin zaie zigorrik ezarri, salbu eta gaitzusteaz jardun edo zabarkeria astuna egin dutenean.
- **Osasuna aldian behin zaintzeko** eskubidea, lanak sortzen dituen arriskuen arabera, betiere pertsonen intimitatea, duintasuna eta konfidentzialtasuna errespetatuta. Enpresak aldian behin osasun-azterketak eskaini behar dizkie, eta langileentzako borondatezkoak izango dira, kasuotan izan ezik: legeak agintzen duenean, osasun-azterketak ezinbestekoak direnean lanbaldintzek osasunean dituzten eraginak ebaluatzeko, eta osasun-egoera arriskutsua izan daitekeenean langilearentzako berarentzako edo beste batzuentzako. Azken bi kasu horietan, aurrez, langileen ordezkaritza txosten bat egin behar da.
- **Osasuna zaintzea** derrigorrezkoa izango da enpresarentzat, doakoa langilearentzat, eta zentro baimendunetan egingo dute langile kualifikatuek, beti pertsonaren intimitatea eta duintasuna errespetatuta, eta lanaldian, ahal bada. Bestela, lanaldian erabilitako orduak kenduko dira.
- Segurtasunari eta lan-osasunari dagozkien **neurrien kostea** ez dute inola ere langileek ordaindu behar. (Lan Ikuskaritzarako Zuzendaritzaren Ebazpena, Segurtasunaren eta Lan osasunaren Institutu Nazionalaren NTP-471)
- “**Bereziki sentiberak diren langileei**” dagokienez, ez zaie lanpostu jakin batzuetan lanik emango, ezaugarri pertsonalen, egoera biologiko ezagunaren eta egoera iragankorraren ondorioz, lanpostuen betekizun psiko-fisikoekin bat ez datozenak eta haiek edo beste pertsona batzuk arrisku-egoeran gera daitezkeenean.
- **Amatasuna** eta **edoskitzea** babesteko eskubidea. Arriskuen ebaluazioak zehaztu behar ditu, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden langileei edo erditu berri diren langileei dagokienez, langileen edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Langilearentzako arriskua badago, arriskurik gabeko lanpostu-zerrenda bat

ezarri behar da, aurrez langileen ordezkariari kontsulta eginda. Argibideetarako, ELAren lan Osasunaren Atalak berariazko Gida bat egin du gai honen inguruko zalantzak argitzeko: **ARRISKUAK HAURDUNALDIAN ETA EDOSKITZEALDIAN**.

- **Lan-ekipamenduak** egokitzeko eskubidea, ekipamendu horiek erabiltzerakoan plantillaren segurtasuna eta osasuna bermatzeko, eta **banakako babes-ekipamendu egokiak** jasotzeko, ezabatu ahal ezin diren arriskuak saiheste aldera.
- Enpresako prebentzio-plan integratuari dagozkion **agiriak** jasotzeko: arriskuen ebaluazioa, prebentzio-jardueraren plangintza, enpresan gertatu diren istripuak, produktu kimikoen segurtasun-datuak, etab.
- **Aldi baterako Lan Enpresetako** langileek zerbitzuan diharduten enpresako zuzeneko plantillak duen babes maila berbera izateko segurtasunaren eta lan-osasunaren arloan.

8

Langileen Betebeharrak

Hona hemen langileen betebeharrak, beren prestakuntzaren arabera eta enpresaren jarraibideekin bat:

Langileen betebeharrak.

- Beren laneko segurtasuna eta osasuna **zaintzea**, bai eta beren lanbide-jarduerak uki ditzakeen pertsonen segurtasuna eta osasuna ere.
- Makinak, tresnak, substantzia arriskutsuak eta, oro har, jarduera garatzeko gainerako bitartekoak modu egokian **erabiltzea**.
- Enpresaburuak emandako babes-tresnak eta -ekipamenduak ondo **erabiltzea**.
- Dauden edo jartzen diren segurtasun-gailuak **jardunbidetik ez kentzea** eta ondo erabiltzea.
- Hierarkian gaineratik dagoen pertsona, bai eta babes- eta prebentzio-jarduerak egiteko izendatzen diren langileak ere, **informatzea**, langileen segurtasunarentzako eta osasunarentzako arriskutsua den egoera guztiez.
- Agintaritza eskudunak ezarritako betebeharrak betetzen **laguntzea**.
- Enpresarekin lankidetzan aritzea lan-baldintza seguruak eta arriskurik gabek berma ditzan.

Holakoak betetzen ez badira, "laneko ez-betetzeak" izango dira, eta legearen edo hitzarmenaren arabera zehapena jar daiteke.

9

Prebentzioko Delegatuak

Langileen ordezkariak dira eta berriazko eginkizunak dituzte laneko arriskuak prebenitzeko. Enpresaren tamainaren arabera hautatzen dira. Plantillan hogeita hamar pertsona bitarte badaude, Prebentzioko Delegatua langileen delegatua bera izango da. Gainerako enpresetan, Prebentzioko Delegatuak langileen ordezkariak beren artean hautatzen dituzte (negoziazio kolektiboaren bidez beste sistema bat hartzen denean izan ezik, delegatuak hautatzeko ahalmena langileei dago kiela bermatzen bada), eskala honen arabera:

Plantilla	Ordezkariek
31tik 49ra	1
50etik 100era	2
101etik 500era	3
501etik 1000ra	4
1001etik 2000ra	5
2001etik 3000ra	6
3001etik 4000ra	7
4000tik aurrera	8

Era berean, negoziazio kolektiboan edo Langileen Estatutuaren 83. artikulua-ren 3.idatz-zatiak aipatzen dituen akordioen bitartez, erabaki ahalko da hitzarmenean bertan edo aipatu akordioetan sortzen diren berriazko organoek gauzatzea Lege honetan Prebentzioko Delegatuei aitortzen zaizkien eskumenak.

Prebentzioko Delegatuen eskumenak:

- Enpresako zuzendaritzarekin **elkarlanean aritzea** prebentzio-ekintza hobetzeko.
- Langileen lankidetzeta **sustatzea**, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia betetzeko.
- Enpresaren **kontsultak jasotzea**, lan-arriskuak prebenitzeko plana ezarri eta aplikatu baino lehen, arriskuak ebaluatzeari buruz eta horren arabera prebentzio-plangintzari buruz, bai eta langileen segurtasuna eta osasuna nabarmen kalte ditzakeen beste edozein ekintzari buruz.
- **Zaintza eta kontrol-lanak** egitea, lan-arriskuak prebenitzeko arautegia bete dadin.

Prebentzioko delegatuek ahalmen hauek izango dituzte

aipatu eskumenak garatzeko:

- **Lantokiak bisitatzea**, edozein gunetan sartzea eta langileekin lanaldian hitz egitea, lan- eta prebentzio-baldintzak zaindu eta kontrolatzeko lana egite aldera, muga bakar batekin: ekoizpen-prozesuaren ohiko garapenari aldatetarik ez eragitea.
- **Prebentzio Zerbitzuko teknikariei laguntzea**, prebentzio-izaerako ebaluazioan.
- **Lan Ikuskaritzako, Osalango edo Nafarroako Lan Osasunaren Institutuko ikuskatzaileei laguntzea** eta haien lantokietan egiten dituzten bisiten eta egiaztapenen emaitzak jasotzea, eta ikuskatzaileei oharrak egitea.
- Lanari bere osoan eta lanpostu edo eginkizun bakoitzean eragiten dioten arriskuen gaineko **informazioa eta agiriak eskura izatea**, bai eta kasuan kasuko babes- eta prebentzio-neurriak ere.
- Plantillaren osasunean gertatu diren kalteei buruzko **informazioa jasotzea**.
- Aldi baterako lan enpresetatik datozen langileen adskripzioaz **informatua egotea**, bai eta zer obra- edo zerbitzu-kontratu egin diren ere (langileen ordezkariak baitira).
- Eginkizunak lanaldian egiteko behar diren **prestakuntza eta bitartekoak jasotzea**. Delegatuek ez dituzte haien kostea inola ere ordainduko.

- Enpresaburuari prebentzio-neurriak hartzea **erreklamatzea** eta segurtasunean eta lan-osasunean hobekuntzak proposatzea.
- **Lan Ikuskaritzara joatea**, uste badute enpresak hartutako neurriak ez direla nahikoak laneko osasuna eta segurtasuna bermatzeko.
- Lanak etetea **proposatzea**, arrisku larria eta berehalakoa badago.
- Larrialdi-planak, suteen aurkako planak eta huste-planak **ezagutzea**.
- Istripuak ikertzeko **behar den denbora eskura izatea**; lanalditik kanpo ere ager daiteke istripua izan den lekuan, prebentzio-zerbitzuko, Osalan erakundeko, Nafarroako Lan Osasunaren Institutuko eta Lan Ikuskaritzako langileei laguntzeko, bai eta enpresarekin eta Segurtasun eta Osasun batzordearekin biltzeko ere. Denbora hori **benetako lan-denbora** gisa hartuko da, aipatu orduen kredituari egotzi gabe.
- Lantoki berean hainbat jarduera egiten badira, enpresa titularreko prebentzioko delegatuek prebentzio-neurriak hartzeko **eskatu** ahalko dute enpresa-jarduerak koordinatze aldera, eta beste enpresa horietako prebentziolarloko delegatuekin koordinaziopean aritu ahal izango dira. (LAPL 24. artikulua garatzeko 171/2004 Errege Dekretua).

Bermeak eta lanbide-isilpekoa.

Prebentzioko delegatuek Langileen Estatutuan langileen ordezkarietarako aurreikusita dauden berme berberak izango dituzte. Lege honetan ezarritako eginkizunak gauzatzeko, prebentzioko delegatuen denbora ordezkarietza-eginkizunak betetzeko dela ulertuko da, hileroko ordu ordainduen kreditua erabiltzeko. Modu berean, Langileen Estatutuan xedatutakoa aplikatuko zaie Prebentzioko Delegatuei enpresan euren jardunaren ondorioz eskura izan ditzaketen informazioen inguruan izan beharreko lanbide-isilpekoari dagokionez. (LAPL 37 art.)

Prebentzioko Delegatuek, gutxienez, agiri hauek eskuratzeko eskubidea dute:

- Prebentzio-plana
- Arriskuen ebaluazioa
- Prebentzio-jardueraren planifikazioa
- Larrialdi- eta huste-plana

- Osasuna zaintzearen ondorioak eta estatistikak (epidemiologia txostena)
- Baja-egun batetik gorako lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen zerrenda
- Prebentzio-hitzarmenaren ezaugarriak
- Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen gaineko ikerketen emaitza

10

Segurtasun eta Osasun Batzordeak

Segurtasun eta osasun batzordea erakunde parekidea eta kide anitzekoa da, lan-arriskuak prebenitzeko arloan enpresaren jardunak erregularitasunez eta aldizkotasunez kontsultatzeko. Segurtasun eta osasun batzordea eratuko da 50 langile edo gehiago dituzten enpresa guztietan. Prebentzioko Delegatuen kapituluaren ezarritakoaz gainera, Segurtasun eta Lan Osasunerako Batzordeak ahalmen eta eskumen hauek ere izango ditu:

- Enpresan dauden arriskuak prebenitzeko planak eta programak egin, abian jarri eta ebaluazioan **parte hartzea**. Planek eta programek enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean txertatuta egon beharko dute, hala jardueraren guztietan nola enpresaren maila hierarkiko guztietan.
- Abian jarri aurretik, ondoko hauei buruzko prebentzioa **eztabaidatzea**; ekipamendu eta lan-metodo berriak, plangintza arloko, lana antolatzeke eta teknologia berriak sartzeko proiektuak.
- Lan-baldintzak hobetzeko ekimenak **sustatzea**, arriskuak benetan prebenitzeko eta dauden gabeziak zuzentzeko.
- Bisiten bidez, lantokietako arriskua prebenitzeari dagokion egoera **ezagutzea**.
- Eginkizunak betetzeko behar diren agiriak eta txostenak **eskura izatea**, lan-baldintzen ingurukoak.
- Langileen osasunean gertatu diren kalteak **aztertzea**, zerk eragin dituzten baloratzea eta prebentzio-neurri egokiak proposatzea.
- Prebentzio-zerbitzuen urteko txostena eta programazioa **ezagutzea**.

Batzorde honek bere funtzionamendu-arauak ezarriko ditu. Gutxienez ere **hiru hilean behin** bilduko da edo aldeetako batek eskatzen duenean. Era berean, ondoko hauek izango dute batzordean parte hartzeko aukera hizpidearekin baina botorik gabe: ordezkari sindikalek, enpresako prebentzio-arloko teknikariek (batzordean ez badaude) edo enpresaz kanpokoek, eta enpresako langileek, baldin eta batzordeak aztertu beharreko konturen bati buruzko kualifikazio berezia badute, betiere bi aldeetako batek halaxe eskatzen badu. Bilerak egitea erabaki ahalko dute, lantoki berean jarduerak egiten dituzten beste enpresa batzuekin (enpresa-jarduerak koordinatzea).

11

Enpresen erantzukizunak

Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzko Legearen 14. artikulua hainbat betebeharrak ezarri dizkio enpresaburuari, laneko segurtasuna eta osasuna ziurtatzeko. Betetzen ez badira, eta larritasunaren eta ondorioen arabera, enpresari zehapena jar dakioko segurtasun-neurririk ez izateagatik, eta prestazioetan % 30 eta % 50 arteko erretegia izan daiteke. Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak izango du erretegia ebazteko ahalmena, Lan Ikuskaritzak txostena egin ondoren, eta enpresak ordaindu beharko du, eta zenbatekoa ez da aseguragarria. Lan Ikuskaritzak berak erretegi-prozedura proposa dezake, segurtasun-arloko betebeharrak ez direla bete egiaztatu ondoren, edo bestela, pertsona kalteak abiaraz dezake edo sindikatuak haren izenean, Lan Ikuskaritzari edo Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalari eskatuta. 5 urteko epea dago eskaera hori abiarazteko.

Enpresak, era berean, erantzukizun hauek izan ditzake,

- Erantzukizun administratiboa
- Erantzukizun zibila
- Erantzukizun penala

12

Negoiazio Kolektiboa eta Lan Osasuna

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea zuzenbide gutxieneko Lege xedaezina da. Legea hobetu daiteke eta hobetu beharra dago negoziazio kolektiboaren bitartez. Horrela, ekintza sindikala eta Lan osasunaren arloko negoziazio kolektiboa behar bezalako tresnak dira enpresako segurtasuna eta osasuna hobetuko dituzten aldarrikapenak txertatzeko.

Izan ere, negoziazio kolektiboan hainbat gauza aztertu eta hobetu behar dira: prebentzioaren kudeaketa enpresan, osasuna zaintzeko baldintzak edo lanpostuetatik eratortzen diren arriskuen gaineko prestakuntza eta informazioa.

Era berean, negoziazio kolektiboak erreferentzia izan behar du, langileen ordezkariak informazio hutserako eskubidea soilik duten gai batzuk aztertzeko. Gai horien garapenak, dena den, eragin garrantzitsua izan dezake langileen osasunean. Gai hauei buruz ari gara, adibidez: Enpresatik Kanpoko Prebentzio Zerbitzua aukeratzea (bere kasuan), Lan Istripuen eta Lanbide Gaixotasunen Mutua aukeratzea, Mutua Patronalak gaixotasun arruntaren kudeaketaren kontrola ez izatea, edo prebentzioko delegatuak aukeratzeko sistema alternatiboak erabiltzea.

Laburbilduz...

LANGILEEN ESKUBIDEAK	LEGEAREN ARTIKULUAK
Informazioa	14.,18.1 eta 21. art.
Prestakuntza	14. eta 19. art.
Kontsulta	14.,18.2, 33. eta 34. art.
Ebaluazioa eta neurriak hartzea	14. art.
Parte hartzea	14.,18. eta 34. art.
Osasuna zaintzea	14. eta 22. art.
Babes ekipamenduak	17. art.
Ikuskaritzarekin elkarlanean aritzea	40. art.
Agiriak eskura izatea	23.,36.2b eta 39.2b art.
Amatasuna eta edoskitzea babestea	26. art.
Bereziki sentiberak direnak babestea	25. art.
Adingabeak babestea	27. art.
Aldi baterako langileak eta aldi baterako lan enpresak	28. art.
Jarduera etetea	14.1, 21. eta 36.2g art.
Larrialdiak	14. ,21., 32bis eta 36.2 art.

13

Galderarik Ohikoenak

1.- Zer da Lan Arriskuen Prebentzioa?

Enpresaren alor guztietan hartzen diren neurriak dira, lanetik eratortzen diren arriskuak ezabatzeke edo murrizteko.

2.- Zein da Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legearen aplikazio-esparrua?

Lege honek besteen konturako langile guztiak ukitzen ditu, bai eta Administrazio Publikoetako eta kooperatibetako langileak ere. Hala ere, salbuespen batzuk daude; adibidez, polizia-jarduerak, segurtasuna eta aduana-gordekina, eta babes zibileko zerbitzu operatiboak arrisku larriko egoeretan eta hondamen-egoeretan.

3.- Zer dira lan-arriskuak?

Prebentzio legeak honela definitzen du lan-arriskua: langile batek osasunean kalte jakin bat izatea, lan-baldintzek eragindakoa, hau da, haren segurtasunari eta osasunari arriskuak eragiten ahal dizkien edozein ezaugarri eragindakoa: lokalen ezaugarriak izan daitezke, instalazioak, ekipamenduak, erabiltzen diren produktuak, erabilera-prozedurak, lanaren antolaketa, etab.

4.- Nola identifikatzen dira arriskuak?

Lan-arriskuak ebaluatzea da tresnarik eraginkorrena enpresako lanpostu guztietan zer arrisku dauden egiazki diagnostikatzeko: hau da, zereginetan, materiale-tan, lan-ekipamenduetan eta gainerakoetan dauden arriskuak identifikatzeko. Agiri honetan arriskuak identifikatzen dira, jatorrian ezabatu ahal izateko, eta ezaba ez daitezkeen arriskuak, berriz, baloratu egiten dira prebentzio-neurriak hartzeko, arriskuak murrizte aldera. Agiri bizi bat da, hau da, horrek esan nahi du ebaluazioa aldian behin berrikusi eta eguneratuko dela, enpresan edozein alda-

keta nabarmen biltzeko. Langileok zuzenean parte hartu behar dugu arriskuak prebenitzeko jardueretan. Enpresak derrigorrez eman behar die langileei lanpostu bakoitzean atzeman diren arriskuen gaineko ebaluazioaren ondorioen berri, bai eta enpresa osoarentzako larrialdiko neurrien berri ere. Langileok zuzenean parte hartu behar dugu arriskuak ebaluatzeko jardueretan.

5.- Enpresak hainbat lantoki baditu, haietako bakoitzean egin behar al da ebaluazioa edo nahikoa al da haietako bakar batean egitea?

Lantoki adina ebaluazio egin behar dira, haietako bakoitzaren baldintzak desberdinak izan daitezkeelako.

6.- Segurtasun eta ergonomia arloko arriskuak ebaluatzeaz gain, osasuna zaintzeaz gain eta, bere kasuan, higiene industrialaz gain, derrigorrezkoa al da enpresarentzako arrisku psikosozialen ebaluazioa egitea?

Halaxe da. Izan ere, lanaren edukiarekin eta antolaketarekin zerikusia duten alderdiek osasuna galtzea eragin dezakete langileengan. Saihestu ezin izan den arrisku oro bezala, huraxe ebaluatu behar da eta, premia izateaz gainera, enpresen betebeharra ere bada.

7.- Derrigorrezkoa al da langileei lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza ematea?

Bai. Enpresak prestakuntza berriazkoa eta nahikoa eman behar die langileei, lanpostu bakoitzaren arriskuetara egokitutakoa, eta enpresan sor litezkeen larrialdi-egoeretara moldatutakoa. Prestakuntzak alde teorikoa eta praktikoa izango ditu. Prestakuntza aldian behin egin beharko da. Enpresak kostea bere gain hartuko du; hori dela-eta, prestakuntza-ikastaroak, ahal denean, lanaldi barruan egingo dira, edo bestela, prestakuntzan erabili den denbora lanetik kenduko da. Ez ditzagun nahastu enpresaburuak arriskuei buruz informazioa emateko duen betebeharra eta langileak prestatzeko betebeharra. Prestakuntzak, izan ere, plangintza bat behar du, datak, arduradunak eta beste, eta prebentzioko delegatuek onetsi behar dute.

8.- Beharrezkoa al da langileek larrialdi-neurriei eta lehen sorospenei buruzko prestakuntza jasotzea?

Bai. Arestian esan dugun bezala, plantillari larrialdi-neurriari buruzko informazioa eta prestakuntza eman behar zaizkio. Langile bakoitzak jakin behar du zer egin kasu bakoitzean. Hartara, plangintzaz gain, aldian behingo simulakroak egin ere egin behar dira, enpresaren tamaina alde batera utzita. Zentro bati dagokionez (ikastetxea, hirugarren adinekoentzako egoitzak, administrazioa...) berariazko plan bat egin behar da (auto-babeserako arauak), haren ezaugarriak eta erabil-tzaileak kontuan hartuta.

9.- Nor dira langileen ordezkariak laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan?

Prebentzioko Delegatuak dira. Langileen ordezkariak beren artean aukeratu beharko dituzte, eta kopurua plantillaren tamainaren arabera izango da, baina badago negoziazio kolektiboaren bidezko beste metodo bat ezartzerik. Prebentzio Legean ezarritako eskumenak betetzeko, berariazko prestakuntza bat jaso beharko dute, eta EAEn akordio honen bidez arautua dago: "Lanbide arteko akordioa lan-arriskuak prebenitzeko arloan eta osasunaren arloan" (1997ko abenduaren 19a).

10.- Ordu-kreditu bat al dute Prebentzioko Delegatuek segurtasuneko eta lan-osasuneko eginkizunak egiteko?

Hitzarmen kolektiboak aurreikusten ez badu, ez dute berariazko ordu-krediturik prebentzio-eginkizunak egiteko. Langileen ordezkari diren aldetik dituzten ordu sindikalak soilik erabil ditzakete, baina negoziazio kolektiboaren bidez ordu gehiago lor ditzakete. Bestalde, prebentzioko delegatuek enpresan jarduten duten Lan Arriskuen Prebentzioko teknikariei lagundu ahal diete eta, era berean, Administrazioko funtzionarioei beren eginkizunak betetzeko eta lan-istripu bat gertatu den tokira joan daitezke, eta era berean, segurtasun eta osasun batzordearen bileretan parte hartzeko eskubidea dute edota enpresak lan-osasunaren arloan deitutako bilera guztietan ere bai. Denbora hori guztia benetako lan-denbora gisa hartuko da, aipatu ordu-kredituari egotzi gabe.

11.- Eragin al dezake Prebentzioko Delegatuak enpresak zer prebentzio-zerbitzu edo mutua kontratatzen duen?

Prebentzioko delegatuen eskumenen artean dago enpresak segurtasunari eta lan-osasunari buruzko gaietan kontsulta egin behar diela, erabakiak hartu baino lehen, eta enpresari proposamenak egin diezazkiokete. Enpresak ezezkoa ematen badie prebentzioko delegatuek proposatutako neurriei, arrazoiak eman behar dituzte.

12.- Zer gai kontsultatu behar die enpresak langileei?

Ondoren azaltzen diren gaietarako buruzko kontsulta garaiz egin behar da, prebentzioko delegatuek kasuan kasuko txostena egin dezaten. Delegatuek 15 eguneko epea izango dute txosten hori egiteko, eta, arrisku larri eta berehalakoa dagoenean, behar duten denbora guztia izango dute eskura.

- Enpresako lana planifikatu eta antolatzea
- Prozesu berrien garapena
- Ebaluazio-metodoak edo -sistemak
- Prebentzio-jarduerako langileen izendapena
- Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzuaren aukeraketa
- Langileak larrialdi-planean izendatzea
- Informazioa emateko prozedurak
- Prestakuntzaren diseinua eta antolaketa
- Langile haurdunek bete ditzaketen lanpostuak

13. Batera izan al daiteke pertsona berbera prebentzioko delegatua eta langile izendatua?

Ez. Pertsona izendatua ez da prebentzioko delegatua. Enpresak aukeratzen du eta prebentzio-jardueraz arduratzen da, eta horixe da Legeak ezarri duen modalitateetako bat prebentzio-jarduerak garatzeko; prebentzioko delegatua, aldiz, langileen ordezkarien artean aukeratzen da.

14.- Izan al dezakete erantzukizunik prebentzioko delegatuek arriskuak prebenitzeko arloan?

Ez, prebentzioko delegatuak ez baitira prebentzioko teknikariak, langileek arlo horretan dituzten ordezkariak baizik; beraz, ez dute inolako erantzukizunik.

15.- Noiz sor daiteke segurtasun eta osasun batzordea?

50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantoki guztietan sor daiteke. 50etik behera langile dituzten enpresetan edo lantokietan, berriz, Hitzarmen Kolektiboaren bitartez ezar daiteke.

16.- Zer dira Banakako Babes Ekipamenduak?

Aurrez ezabatu ezin izan den arrisku batetik langilea babestera bideratuta dagoen edozein ekipamendu. Horri Banakako Babes Ekipamendua esaten zaio. Enpresak emango ditu eta lanpostu bakoitzean identifikatu diren arriskuen izaerara moldatutakoak izango dira, bai eta pertsona bakoitzaren ezaugarrietara ere. Banakako Babes Ekipamenduak eman aurretik, babes kolektiboak ezarriko dira eta egiaztatuko da oraindik badagoela ezabatu ezin izan ez den arriskuren bat. Ziurtatuak eta homologatuak egon beharko dute, eta nola erabili eta mantendu azaltzen duten jarraibideak izan beharko dituzte. Lanpostu bakoitzaren lan-prozedurek ekipamenduak erabili beharra adieraziko dute, eta langileak ekipamenduen erabilera-aren erantzuleak izango dira.

17.- Eta, Aldi Baterako Lan Enpresa baten bidez lan egiten badut?

Prebentzio Legearekin bat, Aldi Baterako Lan Enpresa baten bidezko langileek enpresa erabiltzaileko langileen babes maila berbera izan behar dute. Beharrezkoa bada, enpresa erabiltzaileak banakako babes ekipamenduak eman beharko ditu. Prebentzio arloko edozein arazo edo kontsultarako, beren prebentzio arloko delegatuengana jo dezakete, edo halakorik ezean, zerbitzuak ematen dituzten enpresako prebentzio arloko delegatuengana.

18.- Zer da prebentzio-baliabide bat?

Enpresak izendatutako pertsona bat edo batzuk dira, arriskuak prebenitzeko prestakuntza maila egokia dutenak, behar diren tresnak eta nahikoa ezagutzak dituztenak, arrisku nabarmena dakarten jarduerak edo enpresak zehaztutako egoera zehatzek prebentzio arloa betetzen ote duten begiratzeko.

19.- Noiz da beharrezkoa pertsona horiek egotea?

Enpresak pertsona bat edo batzuk izendatu beharko ditu prebentzio-baliabide gisa, hiru kasuetan:

a) Arriskuak larriagotu edo aldaraz daitezkeenean, prozesua edo jarduera gauzatzean, eragiketa batzuk izateagatik, elkarren segidan edo aldi berean gauzatzen direnak eta lan-metodoen behar bezalako aplikazioa kontrolatzea dakartenak.

b) Erregelamenduen arabera arriskutsu diren edo arrisku bereziak dituzten prozesuak edo jarduerak egiten direnean.

c) Prebentzio-baliabide horiek egon beharra Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailentzako agintzen duenean, kasuaren inguruabarrek halaxe eskatzen badute, detektatutako lan-baldintzak direla-eta.

Enpresak izendatutako langileak izendatu ahal izango dira, enpresako prebentzio-zerbitzuko pertsonak edo enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzukoak. Prebentzio-baliabideek berariazko prestakuntza jaso beharko dute, tresnak eskura izan beharko dituzte eta, kopuruz, behar adina izan beharko dute atzematen diren arriskueterako.

Enpresak, hala ere, esanbidez esleitu diezaioke langile bati edo batzuei lantokian egotea, nahiz eta prebentzio-zerbitzukoak izan ez, ezta izendatutako langileak ere; langile horiek jarduera edo prozesuetan behar diren baldintzak, kualifikazioa eta esperientzia izango dituzte, bai eta, gutxienez, oinarrizko mailako eginkizunei dagokien prebentzio-prestakuntza ere. Halakoetan, langile horiek behar besteko elkarlana izango dute enpresako prebentzio-baliabideekin.

20.- Zer prestakuntza izan behar du prebentzio-baliabide batek?

Langile horiek izango dituzte jarduera edo prozesuetan behar diren baldintzak, kualifikazioa eta esperientzia, bai eta dagokion prebentzio-prestakuntza ere. Hau da, ez dago prestakuntza estandarrik, eta behar besteko prestakuntza izan behar du, huraxe izendatzea eragin duten jardueraren eta arriskuen arabera, eta, gutxienez, oinarrizko mailako eginkizunen arabera.

21.- Prebentzioko delegatuak prebentzio-baliabide gisa izenda daitezke?

Arautegian ez dago berriazko debekurik, baina ulertzen da, eginkizunen batera- ezintasunezko arrazoiak direla medio, prebentzioko delegatuak ez direla prebentzio-baliabide gisa izendatu behar. Dena dela, salbuespenez eta behin-behinekoz, eta izaera mugatuarekin, prebentzioko delegatuak “langile esleitu” gisa izenda daitezke, behar bezalako prestakuntza badute, eta prebentzio-baliabide baten eginkizun berberak dituzte. Hori, ordea, ezinbestekak eragindako egoeretan baino ez da gertatuko.

22.- Ba al dut erantzukizunik, prebentzio-baliabide gisa izendatzen banaute?

Ez dago erantzukizun administratiborik aurreikusita prebentzio-baliabideentzako; bai, ordea, erantzukizun penalak edo zibilak.

23.- Derrigorrezkoa al da osasun azterketak egitea?

Enpresaburua behartua dago osasunaren berriazko eta aldi behingo zaintzea bermatzera, lanpostuetako arriskuek langileen osasunean eragin ditzaketen arazoak atzemateko. Oro har, osasun-azterketak borondatezkoak dira, baina Prebentzio Legeak salbuespenak jasotzen ditu:

- Legeak agintzen duenean
- Osasun-azterketak ezinbestekoak direnean lan-baldintzek langileen osasunean dituzten eraginak ebaluatzeko, eta osasun-egoera arriskutsua izan daitekeenean langilearentzako berarentzako edo beste batzuentzako
- Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren I. Eranskinean ageri diren jarduerak

Osasun-azterketak kontratuaren hasieran egingo dira, aldi berean (normalki, bat urteko), osasun arazoak direla medio luzaroan lanera joan gabe egon ondoren edota lan-baldintzak aldatzen direnean.

24.- Osasun-azterketak nire enpresako instalazioetan edo unitate mugikor batean egin daitezke?

Osasun ekipo mugikorak (autobusak, karabanak eta furgonetak, adibidez) salbuespenez baino ez dira erabili behar osasun-azterketak egiteko. Era berean, erakunde eskudunaren baimena izan behar dute.

25.- Istripua gertatzen bada, zer exijitu behar zaio enpresari?

Lan-istripu bat gertatzen denean, enpresak edo enpresako Prebentzio Zerbitzuak istripuaren parte bat beharko du, baina egun batetik gorako istripuetarako, eta gehienez ere 5 egun balioduneko epea izango du parte lanbide-gertakizunak kudeatzeko kontratatua duen erakunde kudeatzaile edo erakunde laguntzaile bidaltzeko. Istripu larrietan, oso larrietan edo hilgarrietan, enpresak gehienez ere 24 ordu izango ditu gertatutakoaren berri lan-agintaritzari emateko.

Enpresak, aldi berean, istripua ikertzeko barne-txosten bat egin beharko du, istripua zerk eragin duen ondorioztatzeko eta neurri zuzentzaileak proposatzeko, istripu hori berriz ere gerta ez dadin. Enpresak txostenaren ondorioen berri eman go die langile guztiei, eta kopia bat prebentzioko delegatuari emango zaio.

Osalanek, Nafarroako Lan Osasunaren Institutuak edo Lan Ikuskaritzak istripua ikertu badute, istripua izan duen pertsonak txosten hori zuzenean eskatu ahalko die organismo horiei edo Lan Delegazioari.

Hala ere, zure enpresan gertatu den istripu baten inguruko zalantzarik baduzu, zuzenean Sindikatura, eta aholkularitza emango dizugu une bakoitzean eman beharreko pausoez, istripuaren gaineko jarraipen egokia egite aldera. Lan Osasunaren atalak, era berean, argitalpen bat dauka, lan-istripuen inguruko kontzeptu nagusiak argitzeko: "Esku-hartze sindikala lan-istripuen aurrean".

26.- Non jar daitezke prebentzioari lotutako salaketak?

Lan-osasuneko arazoak Lan Ikuskaritzan salatu behar ditugu, organismo ofizial horrek zehapenak jartzeko ahalmena baitauka. EAEn, Osalan izeneko organismoa erabat arduratzen da arriskuak prebenitzeaz, eta Nafarroan Lan Osasunaren Institutua dago. Bi organismoetan ere prebentzio-izaerako salaketak jar daitezke.