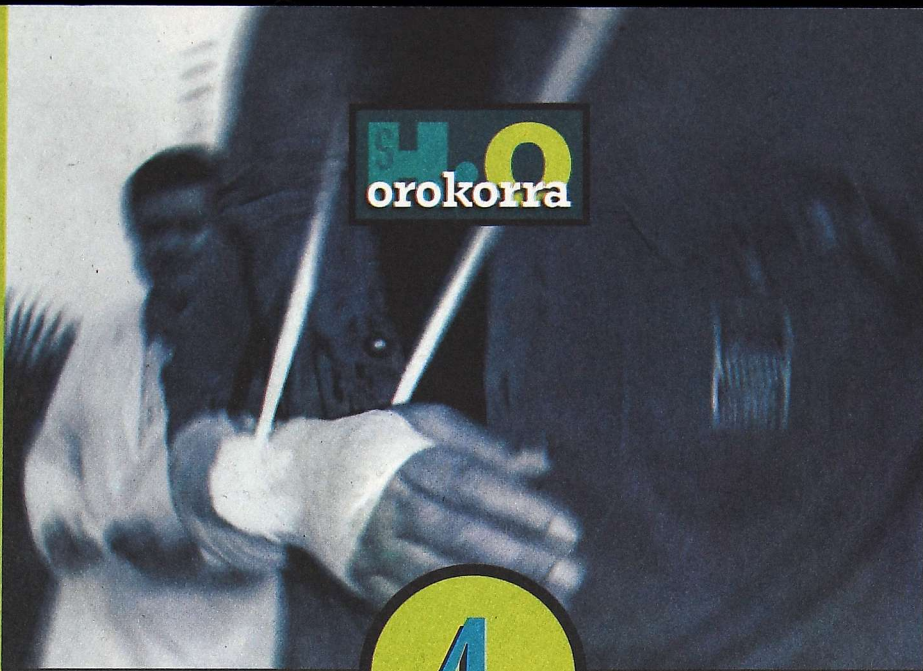


S I N D I H A I H E Z I K E T A S A K O N D U Z



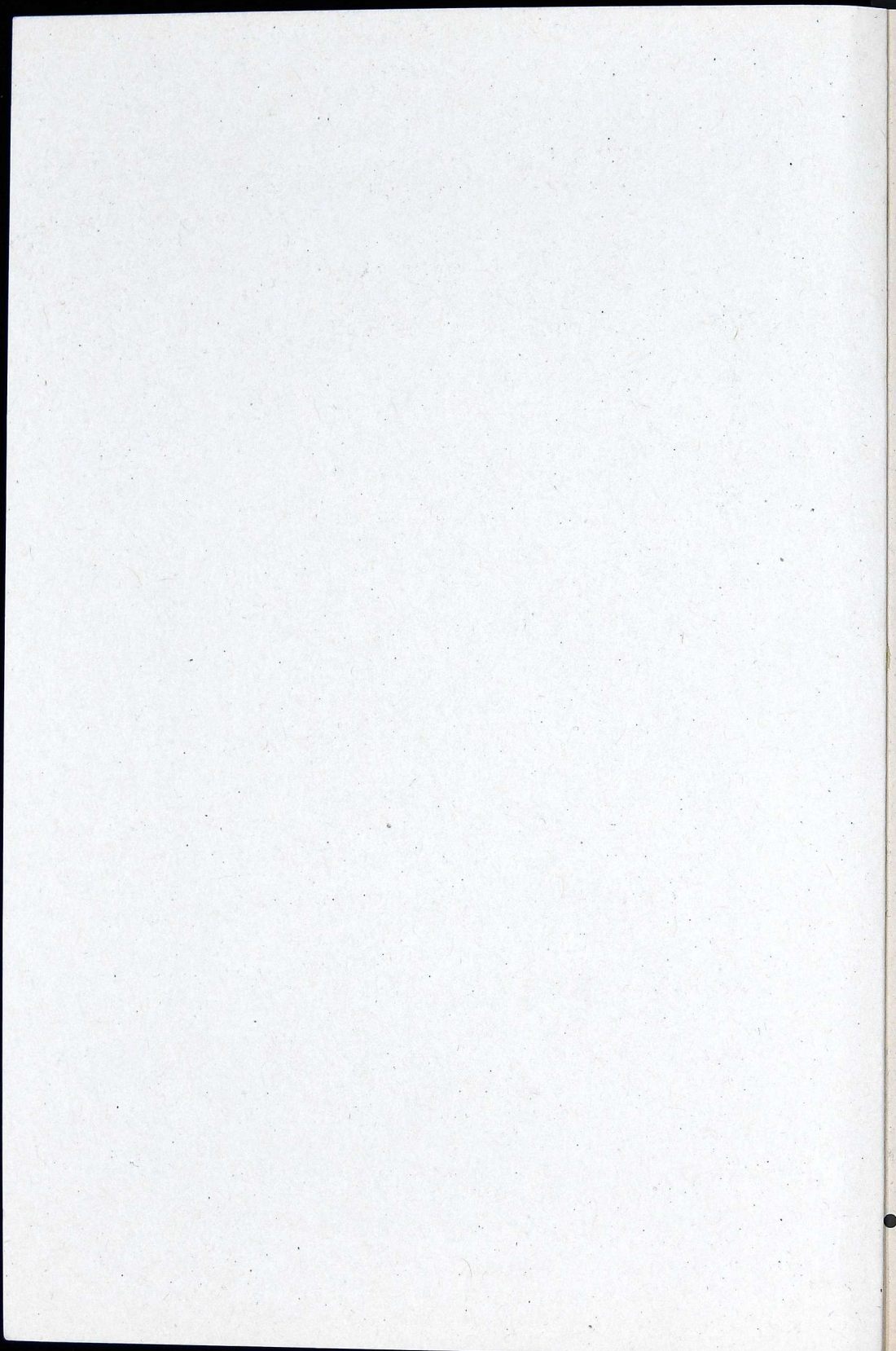
U.O.
orokorra

4.

Lan osasuna enpresan

LAB
Hezkuntza

Zbkia
Suk 00039
DOKUMENTAZIO
ZENTROA



4.

**Lan
Osasuna
enpresan.**

4. Lan Osasuna enpresan.

Idazleak: **Josean Lozano (Abokatua).**

**Juan Jose Rodríguez (LABeko Lan Osasunarako
Arduraduna).**

Argitaratzailea: **Ipar Hegoa Fundazioa**



4.

oro korra

Lan Osasuna enpresan.

Enpresako Pertsona eta Organoak.

Enpresa bera.
Zuzendariak, Teknikariak eta Agintariak.
Enpresako zerbitzu medikoa.
Prebentzio zerbitzua.
Langileak.
Langileen Ordezkeriak eta Enpresa Batzordea.
Prebentziorako Ordezkeriak.
Segurtasun eta Higiene Batzordea.
Fabrikatzaileak, Inportatzaileak eta Hornitzaileak.
Elbarrituak, Amatasuna eta Adin txikikoak.

Lan Osasunarekin zerikusia duten Erakunde Publikoak.

Lan Ikuskaritza (LI).
Lan Osasunerako eta Segurtasunerako Institutuak: OSALAN
eta Lan Osasunerako Nafarroako Institutua (NFE).
Segurtasun eta Higienerako Institutu Nazionala (SHIN).
Lanek Segurtasunerako eta Osasunerako Batzorde Nazionala (CNSST).
Fundazioa.
Lan Istrupuetarako Patronalaren Mutualitateak (LIPM).

Lege erantzukizunak.

Nortzuk dira erantzuleak?
Nolako erantzukizunak dituzte?
Lan Osasunari buruzko salaketak eta galdapenak.

Lan Osasunari buruzko legeria.

Estatuarterko arautegiak.
Estatuaren legeria orokorra.
Lan Osasunari buruzko Estatuko Legeria Berezia.
- *Legeria Orokorra.*
- *Sektore Espezifikoei buruzko arauak.*
- *Arrisku Espezifikoei buruzko arauak.*

4. Lan Osasuna enpresan.

Sindikal Hezkuntza



Kapitulu hone-
tan, legerian xe-
datutakoaren
arabera, enpre-
san Lan Osasu-
narekin zerikusia duten
organo eta pertsona ez-
berdinen eskumen, es-
kubide eta obligazioak azaldu-
ko ditugu.

Enpresa bera.

*(L.E.aren, 19. art.;
1995/31ko LAPLaren 42. art.)*

Langileen Estatutuaren 19. artiku-
luak 3. eta 4. puntuetan derrigorrez
hartu beharreko neurriak daudela ai-
patzen du, eta "enpresariak presta-
kuntza praktikoa eta egokia izateko
bide eman behar duela".

Gai honi dagokionez, enpresariak
obligazioa dauka langileei babes
egokia eta eraginkorra emateko, lan-
gilea "bere laneko zuhurtzigabeke-
riatik ere" zainduz. Obligazio hau be-
tetzeari honako jarduera zehatzetan
gauzatzen da:

Enpresako

Pertsona eta Organoak

• **Arriskuen Ebaluazioa** (LAPLaren
16. art.): enpresaren prebentzio-jar-
duera planifikatu behar du, arriskuen
hasierako ebaluazio batetik hasita.
Horretarako jardueraren izaera eze-
zik, arrisku espezifikoen babesari
buruzko araudia eta bereziki arrisku-
garriak diren jarduerak ere kontuan
izan beharko ditu. Lan-baldintzak al-
datzean ebaluazioa eguneratu behar-
ko da, eta baita osasunerako kalteak
gertatzen diren guztietan berraztertu
ere.

• **Langileei informazioa, kontsul-
ta eta haien partaidetza** (LAPLa-
ren, 18., 33. eta 34. art.): enpresariak,
langileen ordezkarien bitartez edo
langile bakoitza zuzenean, lanpos-
tuen arriskuetaz eta babeserako eta
prebentziorako neurri aplikagarrie-

4. Lan Osasuna enpresan.

taz ere jakinaren gainean jarri behar-ko ditu. Hortaz gain, ordezkariekin (edo ordezkariarik ez balego, langileekin zuzenenan) aztertu behar-ko du beraien segurtasunean eta osasunean eragin lezakeen edonolako jarduerataz.

• **Langileen prestakuntza** (LAPLaren 19. art.): kontratua egitean, betetzen dituen eginkizunak aldatzean eta teknologia berriak ezartzean edo lanerako ekipoak ordezkatzeko, langile bakoitzak prebentzio-arloan behar besteko prestakuntza teoriko-praktikoa egokia jaso dezan bermatuko du. Kontuz!! Hitzaldi orokor bat baino gehiago izan behar du (Madrilgo JAN 94-3-28koa, 1187. art.); ahal den gutxietan lanaldiaren barruan eman behar da edo, bestela, lanalditik kanpo baina emandako denbora bertatik deskontatuz; gainera, bere kostua ez da inolaz ere langileen kontura izango.

• **Larrialdi eta berehalako arrisku larriko kasuetarako jarduera** (LAPLaren 20. eta 21. art.): enpresaria larrialdi-posibilitatea aztertu behar du, eta kontuan izango ditu enpresaren neurriak eta jarduera, zein berta-

koak ez diren pertsonak egotea. Horrenbestez, behar diren neurriak hartuko dira ondoko gai hauei dagokionez: lehen sorospenak, suteen kontrako jarduerak eta langileen ebakuzioa; prebentzio-neurriak aldiro frogatu; neurri horiek martxan jartzeko arduratuko diren langileak izendatu. Berehalako arrisku larriari egokituz, enpresariak honako obligazioak ditu: eragindako langileak lehen bait lehen informatu; behar diren neurriak hartu langileek haien lana utzi ahal izan dezaten arriskua saihestezina denean; beharrezkoa den guztia prestatu berehalako arrisku larrien ondorioak ekiditzeko, langileak, beste langileen, gainontzeko pertsonen edo bere segurtasunerako (ezagutzak eta baliabideak izan ditzan sustatuz).

• **Osasunaren jagoletza** (LAPLaren 22. art.): enpresariak, lanari atxikiriko arriskuen arabera, berarentzat lan egiten duten langileen osasunaren aldiroko jagoletza bermatu behar du. Jagoletza egin behar da baldin eta langileak borondate onaz onartzen baidu, zenbait kasutan azterketa medikoa ezinbestekoak diren arren: lan-baldintzak osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko, langilearen osasun-



Enpresariak osasunaren jago-
letza bermatzen du.

egoera bere buruarentzat, beste langileentzat edo enpresarekin erlazionaturiko gainontzekoentzat arrisku bat ez dela egiaztatzeko; arrisku espezifikotaz babesteko; lanbide-gaitasunengatik arriskua duten lanpostuak betetzeko. Hala ere, kasu hauetan langileen ordezkarien txostena beharrezkoa da eta frogak egin behar dira langileari ahalik eta eragozpen txikiena sortuz. Edonola izanda ere, langilearen giza-duintasun eta intimitate-eskubidea, hala nola lortutako isilpeko informazioa errespetatu behar dira. Horrela, enpresariak ez du informazio hori lortzerik izango, lan-

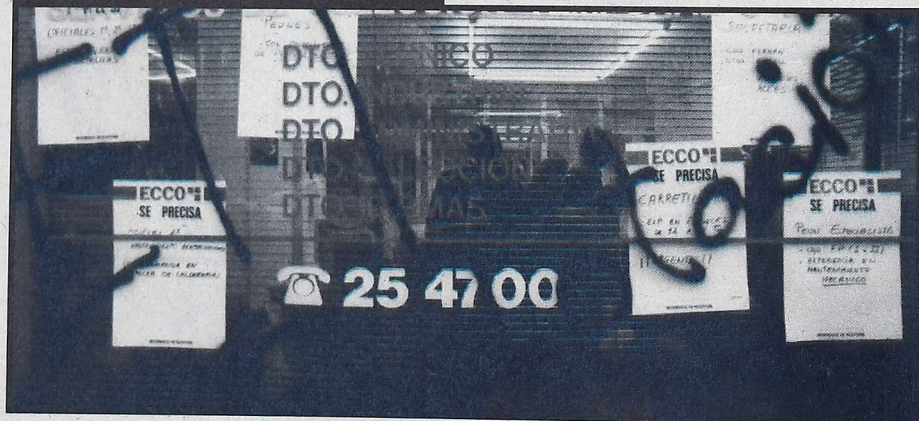
gilearen onespenez ez bada, eta ezin izango da erabili langilearen diskriminaziorako edo kalterako.

• **Prebentzio-zerbitzuen antolakuntza** (LAPLaren 30. art.): enpresariak prebentzio-eginkizunak bere gain har ditzake (6 langile baino gutxiagoko enpresetan), langile bat edo batzuk horretarako izendatuz, prebentzio-zerbitzu bat eratuz edo zerbitzua enpresaz kanpoko erakunde batekin itunduz.

4. Lan Osasuna enpresan.

• **Prebentzio-neurriei buruzko dokumentazioa** (LAPLaren 23. art.): arriskuen ebaluazioari dagokion dokumentazioa eta bere plangintza, babesteko neurriak eta erabili beharreko materiala, lan-baldintzetako kontrolen emaitzak eta langileen osasun-egoera, hala nola egun batez baino denbora luzeagoz langileari baja hartzea eragin dioten lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen zerrenda prestatu beharko ditu enpresariak, eta baita horiek lan-agintarien, osasun-agintarien eta langileen ordezkarien eskura mantendu ere.

ABLEak. Bertako langileen prestakuntzaz erantzukizuna hartzen dute, baita Osasunaren jabeleztaz ere.



ETA NOLAKO OBLIGAZIOAK DITUZTE KONTRATEK-AZPIKONTRATEK ETA ALDI BATERAKO LAN ENPRESEK (ABLEK)?

• **Kontratak eta azpikontratak** (LAPLaren 24. art, 3 eta 4). Bi kasu hauek bereiztu behar dira:

a) Enpresa nagusiaren egoitzan burutzen diren lan kontratatuak: enpresa kontratugileek jagon behar dute kontratistek arrisku-prebentzioari buruzko arauak bete ditzaten. Hortaz gain, enpresa nagusiaren lantokioan lana eman dieten langileei dagokionez, kontratua irauten duen bitartean, enpresa nagusiak LAPL-k ezarritako obligazioekiko erantzukizuna dauka kontratistekin elkartasunez, baldin eta

arau-haustea bere lantokian gertatu izan balitz.

b) Enpresa kontratistaren langileak ez dihardutenean enpresa nagusiaren lantokian, baina enpresa nagusiaren makinak, ekipoak, produktuak, e.a. erabiltzen badituzte, enpresari nagusiak beharrezko informazioa eman behar die horien erabilpena langileentzat arriskurik ekar ez dezan.

• **Aldi Baterako Lan Enpresak** (LAPLaren 28.5 art.): zerbitzuak eman baino lehen, enpresa erabiltzaileak langileari jakinarazi beharko dizkio bere lanpostutik eratorritako arrizkuak eta hauen kontrako babes eta prebentzio-neurriak ere. Lana burutzeko baldintzetaz eta laneko segurtasun eta osasun arloko babesarekin zerikusia duen guztiaz (eta baita lanarriskuen prebentzio-neurririk ezaगतिको Gizarte Segurantzaren prestazio-errekarguaz ere) erantzulea da. Hala ere, ABLE osasunari buruzko prestakuntza eta jagoletza-obligazio-etaz erantzulea da. Beraz, enpresa erabiltzaileak, bete behar den lanpostuaren ezaugarrien eta eskatutako kualifikazioen berri eman behar dio.

Zuzendariak, teknikariak eta agintariak.

Jurisprudentziak aipatzen duenez, enpresaren aginduz besteengan edonolako agintari-lana burutzen duen pertsonak, enpresak berak dituen obligazio bereberak ditu (ezagutu, informatu, bete...) eta errespetatu behar ditu halabeharrez (2. auzitegiaren 80-05-05ko eta 80-05-10eko AN). 93-7-13ko Euskadiko JANaren epaiak (Aranzadi 3384) xedatzen du enpresarien erantzukizunak, ez dituela zuzendaritza, teknika, exekutiba eta menpeko eginkizunetan bere zerbitzura diharduten pertsonena baztertzen, baldin eta egindako arau-haustea egintzagatik edo ezagatik egotzi ahal bazaie.

Enpresako zerbitzu medikoa.

(LGSS/74, 190. art.; 1036/1959 Xedapena; 1959-11-21eko MA; L31/1995 Xedapen Indargabetzaileaa).

a. - DEFINIZIOA: LAPLarekin Enpresako Zerbitzu Medikoen Erakundea (EZME) deuseztatzen da. Beraz, Osasun Administrazioak bere gain har-

4. Lan Osasuna enpresan.

tzen ditu haren funtzioak eta enpresako zerbitzu medikoetako langileek (aurrerantzean EZM izango dena) enpresa bakoitzaren prebentzio-zerbitzuak osatuko dituzte.

EZMak lan/medikuntza-erakundeak dira, beraien helburua langileen osasuna iraunaraztea eta hobetzea delarik, hala nola arrisku orokorren eta espezifikoaren kontra babestea eta baita eginkizun ezberdinetarako enpresa orientatzea ere, langileen banaketari dagokiola.

Osasun Agintariek, osasun-langileak prebentzio-zerbitzuetan egin beharreko zerbitzuei buruzko arauak garatu arte, aurreko araudian xedatutako eginkizunak betetzen jarrai dezaten eutsi behar diogu.

Ez dugu onartuko zerbitzuko pertsonal-murrizketarik, ez eta hauen lanaldia laburtzea ere.

Era berean, finkatu behar dugu nolakoa izan behar den osasun-jagotza, kontuan hartuz azterketa medikoak —pairatzen dituzten arriskueta-rako espezifikoak izan behar direnak—, zein adina eta sexuagatiko berezitasunak.

Prebentzio zerbitzuak.

(Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak xedatzen dituen prebentzio-zerbitzuen alderdi nagusiak baino ez ditugu aipatuko, izan ere hurrengo lanetan zerbitzu hauen arautegia eta atal honetako araudia hobetzeko proposamenak garatuko baititugu).

Legeak enpresariari berau eratzeko obligazioa ezartzen dio, lau aukera hauek ematen dizkiolarik:

6 langile baino gutxiagoko enpresetan, enpresariak eginkizun hori hartu ahal izango du bere gain, ezarritako eskakizunak betetzen baldin baditu.

Langile bat edo batzuk izendatzea prebentzio-jardueraz ardura dadin/daitezen.

Bere prebentzio-zerbitzua eratztea.

Prebentzio-zerbitzua ituntzea enpresaz kanpoko erakunde espezializatutako batekin.

Prebentzio-zerbitzua definitzen da prebentzio-jarduerak burutzeko beharrezkoak diren giza-baliabide eta baliabide materialen multzoa bezala, langileen segurtasunaren eta osasunaren babes egokia bermatzeko helburua izanik.

Aipatutako zerbitzu honek enpresariari bere funtzioetan aholkatzen eta laguntzen dio, bai eta langileei eta haien ordezkariari eta ordezkari-tza-organo espezializatuei ere.

Langileak.

(L.E.aren 4.2.b, 5.a.b., 19.3.5.art.; L.APLaren 14.art. eta hurr.)

GURE ESKUBIDEAK: informazioa, kontsulta eta partaidetza prestakuntza prebentzio-arloan jarduera gelditzea berehalako arrisku larriko kasuan osasun-egoera zaindu

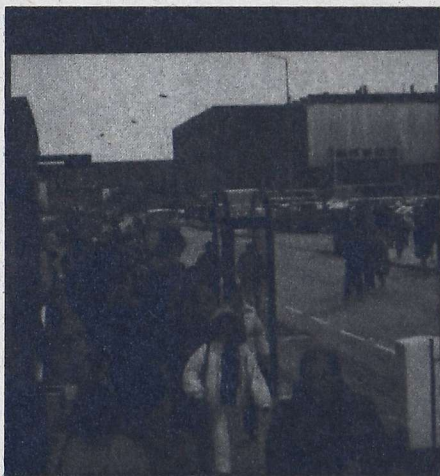
GURE OBLIGAZIOAK: jarduera garatzeko baliabideak egokiro erabili (makinak, aparatuak, erremintak, substantzia arriskutsuak, garraio-ekipoak...) babeserako baliabideak eta ekipoak zuzentasunez erabili segurtasun-dispositiboak funtzionamen-

duan utzi eta egokiro erabili berehala informatu hierarki-nagusiari eta prebentzioko langileei, beste langileen segurtasun eta osasunerako edonolako arrisku-egoerataz enpresariarekin elkarlanean aritu, lan-baldintza seguruak bermatu ahal izateko, langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskurik ekartzen ez dezaten.

Langileen Ordezkariak eta Enpresa Batzordea.

(L.E.aren 19.5. eta 64. art.; L.APLaren 21. eta 44. art.)

Lantoki(eta)ko langileak ordezk-



4. Lan Osasuna enpresan.



katzen dituzte enpresaren aurrean. LAPLarekin laneko segurtasunari eta osasunari buruzko organo espezifikoaren eskumen gehienak azaldu ditugun. Hala ere, badira Langileen Estatutuan jasotzen diren beste batzuk:

-19.5 art.: prebentziorako ordezkariak eta segurtasun eta osasun-batzordea bezala dihardute: istripua benetan gerta daitekeela uste badute, enpresari bertaratzeko eskatzen diote edo berehalako arriskua dagoenean lana geldiarazten dute ere.

-64.1.8 art.: hiruhilero behintzat, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei buruzko zein hauen ondorioei buruzko

Langileen ordezkariak
Segurtasun eta Higiene baldintzak jagon eta kontrolatuko dituzte.

estatistikak, ezbehar-kopuruaren indizeak, lan-ingurugiroari buruzko ikerketak eta prebentzio-bideak eza-gutu behar dituzte.

-64.1.9.b. art.: enpresako lana gartzean, segurtasun eta higiene-baldintzak jagon eta kontrolatu behar ditu.

-Prebentziorako ordezkariak eta Segurtasun eta Higiene Batzordeko ki-deak bezala, lanbide-sekretua gordetzeko obligazioa dute.

Prebentziorako Ordezkarriak.

(LAPLaren 35. art. eta hurr., 4. eta 10.
Xedapen Gehigarriak)

a) **Kontzeptua eta izendapena:** LAPLaren berrikuntza bezala Prebentziorako Ordezkarriak (aurrerantzean PO) sortzen dira, laneko segutasun eta higie-ne arloan langileak ordezkatzeko organo espezifiko bat izanik. Izendatzeko bide ezberdinak egon daitezke, negoziazio kolektiboan itundu daitezkeelarik, baldin eta eskumen hau langileen ordezkariei edo langilei beraiei egokitzen zaiela bermatzen bada. Prebentziorako Ordezkarriak langileen ordezkariek beraien artetik (unitarioak zein sindikalak) izendatzen dituzte, ondoko eskala honen arabera:

-30 langile arte: langileen ordezkaria = prebentziorako ordezkaria

-31 eta 49 langile artean: langileen ordezkariek PO bat hautatzen dute beraien artetik

-50 eta 100 langile artean: 2 PO

-101 eta 500 langile artean: 3 PO

-501 eta 1000 langile artean: 4 PO

-1001 eta 2000 langile artean: 5 PO

-2001 eta 3000 langile artean: 6 PO

-3001 eta 4000 langile artean: 7 PO

-4001 etik gora: 8 PO

Beste sistemarik hitzartzen ez bada, plantilaren araberako ordezkarri kopurua zehazteko, honako irizpide hauek hartu behar dira kontuan: a) urte bat baino gehiagorako iraupen mugatuko kontratua duten langileak finkoak bezala zenbatzen dira; b) urte bat baino gutxiagokoak, aurreko urtetik izendapenera lan egindako egunen arabera zenbatzen dira. Lan egindako 200 egunak edo frakzioa, beste langile bat bailitzan zenbatzen da. (Ez balego hauteslea edo hautagaia izateko behar besteko aintzinasuna duen langilerik, daudenetarik bat gehiengoz hauta daiteke POaren eskubideak erabiltzeko, ahalmen, berme eta obligazio berdinez.

b) **Eskumenak (eginkizunak):** fiskalizazio-izaera partehartzailea du. Enpresaren zuzendaritzarekin elkarlanean aritu behar dira prebentziora jarduera hobetzeko.

Langileen kooperazioa sustatu behar dute lan-arriskuen prebentziora buzurko arauak betearaz ditzaten.

Enpresariak kontsultatu behar die eta haien txostena eman behar dute.

4. Lan Osasuna enpresan.

Gai honetako araudia bete dadin jagon eta kontrolatu behar dute.

50 langile baino gutxiagoko enpresetan, Segurtasun eta Higiene Batzordearen eskumenak dituzte (hau ez baitago eraruta).

c) **Ahalmenak (jarduteko baliabideak eta tresnak):** informazio, jarduerak eta proposamenerako ahalmenak.

Teknikariak lagundu lan-ingurugiroaren prebentzio-ebaluaketetan.

Lan-ikuskatzaileak lagundu lantokietara egiten dituzten bisitaldi eta egiaztapenetan, eta baita oharrak egin ere.

Haien eginkizunak burutzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratu ahal izan.

Enpresariak langileen osasunean sortutako kalteen berri eman behar die.

Enpresariak jakinarazi behar die enpresan prebentzioaz eta babesaz arduratzen diren bestelako organo eta pertsonen emandako informazioa.

Lantokiak bisitatu lan-baldintzak jagon eta kontrolatzearren.

Enpresariari eskatu prebentzio-neurriak har ditzan, langileen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailak

hobetzekotan (Enpresariaren ezetza idatziz arrazoitu behar da).

Langileen ordezkari-tza-organoari proposatu, jarduerak geldiarazteko hitzarmena har dezan.

d) **Bermeak:** langileen ordezkariak dituzten berme berberak (L.E.aren 68. art.), eta honako hauek ere:

bere eginkizunetan ematen duen denbora ordezkari-tza-funtziotzat jotzen dira ordu-kreditua erabiltzeko. (Dena den, lan burututzat jotzen da: segurtasun eta osasun batzordearen bilerak; gai honen inguruan enpresariak deitutako bilerak; lantokietara egindako bisitaldietan ematen den denbora eta prestakuntza-denbora). enpresariak behar dituzten baliabideak eta prestakuntza eman behar dizkie —zuzenenan edo beste erakunde batzuekin hitzartuz—, eta kostua ez da ordezkarien kargura izango.

Segurtasun eta Higiene Batzordea.

(L.E.aren 19.3.5. art.;

LAPLaren 38. art.)

(Administrazio Publikoei dagokiela-rik, A.P.etarako Estatu Idazkaritzaren Instrukzioa eman zen, LAPLak Admi-

nistrazio zentralean ezartzen duena).

a) **Kontzeptua:** organo parekidea (prebentziorako ordezkarien eta enpresariaren ordezkarien kopuru berdina) eta partaidetzan kolegiatua da. Bere funtzioa, arriskuen prebentzioari dagokionez, enpresa erregulariki eta aldizka kontsultatzea da. 50 langile baino gehiagoko enpresetan egon-



go da, eta bertan sindikatuetako ordezkariak eta prebentziorako teknikariak parte hartu ahal izango dute — hitza izanik baina botorik ez—. Beraz, kontsultarako organoa baino ez da, eta, negoziazio kolektiboak horrela xedatuz gero, 50 langile baino gutxiagoko enpresetan eratu ahal izango da.

b) **Funtzionamendua:** bilerak hiru hilabetero egiten dira eta ordezkarietarik batek horrela eskatzen duenean. Batzordeak bere funtzionamendu-arauak egiten ditu. Enpresetan Lantokiarteko batzordeak sor daitezke, enpresan segurtasun eta osasun-batzordea duten lantoki ezberdin bantzuk baleude.

c) **Eskumenak:** enpresan arriskuen prebentziorako programak eta plangintzak lantzen, martxan jartzen eta ebaluatzen parte hartzea, eta baita

Segurtasun eta Osasunerako
Batzordea. Arriskuen prebentzio-
arloan, partaidetzarako organo
kolegiatua da.

4. Lan Osasuna enpresan.

arriskuen prebentzio eraginkor baterako metodo eta prozedurei buruzko ekimenak sustatzea ere, hobekuntzak edo hutsuneak zuzentzeko proposatuz.

d) **Ahalmenak:** lantokia bisitatu egoki deritzon; bere eginkizunak burutzeko beharrezkoak diren lan-baldintzei buruzko dokumentuak eta informeak ezagutu; langileen osasunean eta segurtasunean eragindako kalteak ezagutu eta aztertu, prebentzio-neurriak proposatu ahal izateko; prebentzio-zerbitzuen urteko memoria eta egitaraua ezagutu eta informazioa eman.

Fabrikatzaileak, inportatzaileak eta hornitzaileak.

(LAPLaren 41. art.)

Egiazki enpresaren organoak ez diren arren, enpresarekin harreman zuzena dutenez, 3. kapituluko 1. puntu honetan aztertuko ditugu.

41. artikulua hiru subjektu motaz dihardu (fabrikatzaileak, inportatzaileak eta hornitzaileak) hiru objektu motekin erlazioan (makinak eta lanerako tresnak; produktu eta substan-

tzia kimikoak; langileen babeserako elementuak), eta funtsean bi obligazio mota ezartzen die: batetik, langileentzat arrisku-iturbururik ez direla ziurtatzea eta, bestetik, ekar ditzaketen arriskuetaz jakinaraztea etiketa egokiak jarritz. Bestalde, enpresariari obligazio bat ezartzen zaio: langileari fabrikatzaile, hornitzaile edo inportatzailearen argibideak ematea, hain zuzen ere.

Legeak ez ditu zehazten fabrikatzaileek, inportatzaileek eta hornitzaileek beraien obligazioak ez-betetzearen ondorioz erator daitezkeen erantzukizunak, baina enpresariak exiji lezake, batetik, akastunengatiko erantzukizun zibilar buruzko 22/1994ko Legeak dakarren fabrikaturiko, inportaturiko edo hornituriko produktuen akatsetatik eratorritako kalteengatiko erantzukizun zibila; edo, bestetik, dagokion erantzukizun administratiboa, Industriari buruzko Legearen 31. eta 34. artikuluekin bat, uztailaren 16ko 21/1992 Legea, hain zuzen. Erabiltzaileak segurtasun-betebeharraren bermatzaile bezala duen erantzukizuna ez da baztertzen (LAPL, 14. art.), exijitu beharreko eginbideaz aritu ez bada.

Elbarrituak, Amatasuna, eta Adin txikikoak.

(LAPLaren 25. art. eta hurr.)

A. - ELBARRITUAK: Espainiako Konstituzioak (49. art.) minusbaliatu fisiko, psikiko eta sentsorialen aldeko babes berezia aurrikusten du, zenbait arautan isladatzen dena, lan-arloko garrantzitsuenak hauek izanik:

-Elbarrituak Gizarteratzeari buruzko Legea (13/1982 L), kolektibo honi ematen zaion babes berezia aitortuz, beraien errealizazio osora eta erabateko gizarteratzera bideratuta dago, eta baita minusbaliotasun handiak dituztenei laguntzera eta babes-tera ere. Enplegurako sarbide-neurri batzuk ezartzen ditu:

-Lanbide-heziketako jarduerak.

-Lanpostuak erreserbatzeko neurriak, neurri jakin bateko enpresentzat derrigorrezkoa.

-Enpresa arruntetan hauek kontratazeko sustapen-neurriak, dirulaguntzak emanez.

-Autonomo gisa lan egin nahi duten elbarritu langabetuei zuzenduriko laguntza bereziak.

-Kontratazio-neurriak zentro berezietan minusbaliotasun-maila altuko elbarrituentzat.

-Lanerako ezintasun iraunkorra duen edozein langilearentzat, lan egiten zuen enpresa berberean beharrean berriz hasteko eskubidea.

-Gainera, urtero minusbaliatuentzako laguntza publiko batzuk arautzen dira (errehabilitazioa, etxez etxeko laguntza, motore-ibilgailuen erosketa, oztopo arkitektonikoak desagertaraztea...)

Lege honek berme-dirulaguntzak ere xedatzen zituen gutxienezko sarretan eta hirugarrenen laguntzan, baina 26/1990 Legea indarrean sartzean bertan behera utzi dira laguntza hauek, eta elbarritasunagatiko prestazioek ordezkatu dituzte, nahiz eta lehenagoko dirulaguntzak zituenak jarrai dezakeen horiek jasotzen, elbarritasunagatiko prestazio berria hautatzen ez duen bitartean.

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea (31/1995 L), enpresari agintzen dio haien ezaugarri pertsonalengatik —minusbaliotasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala— lanean sor daitezkeen arriskuen aurrean

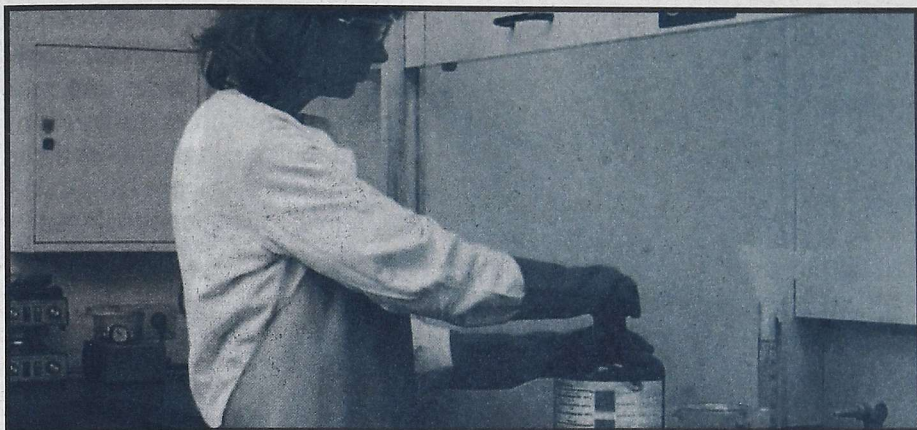
4. Lan Osasuna enpresan.

bereziki ahulak edo minberak diren langileen babes bermatzeko, horretarako beharrezkoak diren prebentzio eta babes-neurriak hartuz. Bestalde, ezin izango die lan eman beraien ezaugarri fisikoekin bateraezina diren lanpostuetan —arau-hauste larria baita, 250.001 pta.tik 5.000.000 pta.rainoko isunaz zigor daitekeena—. (Aurreikuspen honek arazo praktikoak sortzen ditu, batez ere enpresan ez dagoenean langile horrentzat egokia den lanposturik. Molda-kaiztasun-egoera behin-betikoa bada, zentzuzkoena da dagokion lanerako ezintasun iraunkorraren graduren baterako izapideak egitea. Auzibide hau ez bada egokia, indarrean dauden arauetan ez da inolako ebazpenik aurriztatu, har daitekeen baja eta ondoriozko kontratuaren iraungipena eta ziurrenik langilearen erreklamazio judiziala izan ezik. Lanbide Gaixotasunei buruzko arauetan, ordea, enpresariari bide ematen zaio langilearen baja bideratzeko Lan Ikuskaritzaren onespenez, langileak 12 hilabetez enpresaren kontura dagokion soldata jasoko duelarik, 6 hilabetez aseguru-etxearen kargura eta langabeziagatik 12 hilabetez (62-5-9ko eta 64-4-8ko MA).

B.- AMATASUNA: LAPLaren Indargabetzeko Xedapenak emakumezkoen lana arautzen zuen 1957ko uztailearen 26ko Arautegia indargabetzen du, oraingoan LAPL horren 26. artikuluan jasotzen delarik. Arau honek dioenez, arriskuen ebaluazioaren emaitzak, haurdun edo erdi-urren dagoen emakumearentzat arriskugarria dela zehazten duenean, enpresariak neurrik zehatz hauek hartu beharko ditu (egin nahi ez badu, 5 milioi eta 100 milioi pta.tan zigorturiko arau-hauste oso larri bat litzateke):

-Arriskuan egotea ekidin, eragindako langilearen lan-baldintzak eta lanaldia egokituz, batez ere gaueko eta txandakako lanari dagokielarik.

-Ezinezkoa bada, enpresariak honakoak bete beharko ditu: 1.) xede horietarako lanpostu librean zerrenda zehaztu beharko du (aurretiaz langilearen ordezkariekin hitz egindakoa); 2.) langilea bere egoerarekin bateragarria den lanpostu batera aldatu beharko du (lehenengo neurri horren urritasuna egiaztatu beharko da ziurtagiri mediko baten bidez), mugikortasun funtzionalerako aurrizkiritako irizpideak jarraituz (L.E.aren 39. art.), talde edo kategoria baliokidetik kan-



Amatasuna. Arriskurik egotekotan, lan-
gilea bere haurdunaldiarekin bateraga-
rria den lanpostu batera aldatuko da.

po ezohizko mugikortasun funtziona-
la onartuko delarik, hasierako ordain-
sariari eutsiz. (Honetan ere ez da ara-
zoa konpontzen enpresan betetzeko
lanposturik ez dagoenean. Honi da-
gokionez, LAPLak ez du jasotzen
92/85/EEE Zuzentzaileak azaldutako
aurreikuspena, eragindakoari lana
emateko betebeharra ezartzen due-
na, dagokion ordainsaria mantentzea
bermatuz. Europarregia, ezta!!!)

Neurri hauek behin-behinekoak dira,
emakumezkoa bere haurdunaldiaren
berri ematen duenetik, erditu ondo-
ren eta edoskitzaroan (9 hilabete er-
ditu ondoren), eta, era berean, sortu
aurreko azterketak egiteko eta erdi-
tze teknika ikasteko, lanetik kan-

poratzeko eskubidea ere izango dute
ordainduta izanik, beti ere enpre-
sariari aurretiaz jakinaraziz eta lanal-
diaren barruan burutu behar direla
behar bezala frogatuz.

C.- ADIN TXIKIKOAK: adin-txikikoa
deritzo 16 urtetik 18 urte bete arte do-
an adin-tarteari. Ezin izango dute egin
Gobernuak —Lan Ministerioaren
proposamenari jarraituz eta aurretiaz
sindikatu nagusiekin kontsultatuz—,
beraien osasunerako zein lanbide
edo giza-heziketarako osasungaitz,

4. Lan Osasuna enpresan.



neketsu, kaltegarri edo arriskutsutzat jotzen dituen jarduerarik edo lanik. Hain zuzen ere, LAPLak honi buruzko arauak garatzen ez dituen bitartean, indarrean dagoen 57-7-26ko dekretuan aipatzen diren jarduera hauek galerazten dira:

-Arriskutsuak diren makinaren edo mekanismoen koipeztaketa, garbiketa edo konponketa martxan.

-Istripu-arrisku handia duten makinak eta erremintak erabiltzea, esaterako prentsak, gilotinak, zizailak, zinta edo zirkulu-zerrak, zulagailu mekanikoak, e.a., segurtasun-dispositibo bidez arriskua erabat ekidin ezean.

-Langileen osasunerako desegokiak diren lan guztiak, ahalegin fisikoa eskatzen dutelako edo haien egoera

Adin txikihoak. Ez dute osasunqaitz, neketsu, kaltegarri edo arriskutsutzat jotzen diren jardueretan lan egingo.

pertsonalarentzat kaltegarriak baitira.

-Lau metro baino altuera goragoan egiten den edonolako lana, behar bezala babestutako zoru jarraia eta egonkorrean (pasaguneak, zerbitzu-plataformak...) izan ezik.

-Behar bestekoa baino ahalegin handiagoa eskatzen duten zamak garraiatzea, bultzatzea edo arrastaka eramatea, arauan bertan sestran mugitzeko zehazten diren pisuak, hain zuzen ere.

Enpresariak obligazio hauek bete behar ditu:

-Lanpostuak ebaluatu bertara sartu baino lehen eta aldaketa garrantzitsu bat egin aurretik, beraien segurtasuna edo osasuna arriskuan jar dezaketen lan-eragile, baldintza edo prozesuen arrisku espezifikoak zehaztearren. Kontuan izan behar da beraien esperientziarik eza, arriskuak baloratzeko heldutasunik eza eta ez direla oraindik erabat helduak.

-Gazteei eta beraien guraso edo tutorei sor daitezkeen arriskuen eta ezarritako babes-neurrien berri eman.

Laneko segurtasun, higijene eta osasunari buruzko xedapen guztiak aplikatu daitezke praktiketako kontratuetan eta Eskola-Tailerretako eta Lanbide Eskoletako egitarauetan ematen den heziketan (631/1993 ED; 94-8-3ko MA).

Bestalde, Langileen Estatutuak adin-txikikoen babeserako arau batzuk xedatzen ditu, hots, 8 ordu baino denbora luzeagoz lan egiteko debekua, 4 orduro eta XX 30 minutuko atsedena, astean 2 egun jarraian atsedena eta aparteko orduen eta gaueko lanaren debekua.

4. Lan Osasuna enpresan.



Lan Osasunarekin zerikusia

duten Erakunde Publikoak.

Lan Ikuskaritza (LI).

• Zer da?

Administrazio Publikoaren organo bat da, eta lanari buruzko legeria behar bezala betetzeaz, lan-arriskuen prebentzioaz, gizarte segurantzaz, enpleguaz, migrazioaz eta gizarte-sustapenez arduratzen da. Gainera, enpresei, partikularrei eta Administrazio eta Jurisdikzio organoei aholkularitza teknikoa ematen die. Maila tekniko eta eskumen desberdineko bi kidego administratiboetan sartzeko da: Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskariak eta Lan Kontrolatzaileak.

• Noren menpe dago?

Organikoki Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren menpe dago (Lan Ikuskaritzarako Zuzendaritza

Nagusaren bitartez), eta funtzionalki dagokion lan-agintaritzaren menpean (Laneko Lurralde Ordezkaritzak). Bestalde, kontuan izan behar dira Gizarte Segurantzaren Altxortegi Nagusian burutzen dituen funtzioak GS-ren kuoten bilketan.

• Nola dihardu?

Ikuskaritza-prozedura arrazoi ezberdinak direla medio hasten da: diharduen ikuskatzailearen berarren ekimenaz; nagusien aginduz; salaketaz; Epaitegi edo Auzitegiek hartutako erabakiengatik; INSS edo INEMeko Erakunde Gestioileek eskatuta; enpresen edo langileen eskariaz. Prozedura hasitakoan, Ikuskaritzak honela jardun dezake:

-bisitaldiak eginez, Bisita Liburuan jasota geratzen delarik;

-enpresei eta bestelako Erakundeei

4. Lan Osasuna enpresan.

datu zehatzak eman ditzaten errekerituz;

-egiaztapen pertsonalak eginez edo administrazio-espedienteenak.

Hortaz gain, ahalmen hauek ditu:

-Lantoki guztietan sar daiteke libreki eta aurretiko abisurik gabe, eguneko zein gaueko edozein ordutan, lane-
gun zein jaiegunetan. (Ondorengo ekintza hauek "Ikuskatze-jarduerari eragozpen" tzat jotzen dira eta ondorioz zigorgarriak dira: ikuskatzailea lantokira sartzeko edo bertan egoteko galeraztea, eskatzen dituen datuak ukatzea edo izkutatzea, liburuen eta dokumentuen azterketa edonola era-

goztea, eta baita ikuskaritzaren zita-
ziora ez agertzea ere. Bisiten emai-
tzak derrigorrezkoa den "Bisita Libu-
rúa" delakoan idazten dira, langileen
ordezkarien esku egonik).

-Edonolako froga, ikerketa edo azter-
keta egin dezake (enpresariari edo
langileei galdetu, kontabilitate-libu-
ruak ikusi, erregistroa...)

-Lantokian erabiltzen diren substan-
tzia edo materialen neurketak egin
ditzake, laginak hartu...

-Eska dezake instalazioetan behar di-
ren aldaketak egiteko, langileen osa-
suna eta segurtasuna bermatzekotan.

-Osasunearako arriskuak dakartzan-
ten jarduerak geldiarazteko edo
etentzeko agindu dezakete.

-AKTA mota guztiak egin ditzake
(ikuskatzaileek idazten dituzten do-
kumentu publiko garrantzitsuak dira
eta bertan biltzen duenaren "ziurta-
sun edo egitasun-presuntzioa" era-
tzeko pribilegioa dauka. Aktak lau
motatakoak izan daitezke: ohartaraz-
penekoak, irregulartasunak egiazta-
tzen dituzte eta epe bat ematen dute



Ikuskaritza. Emaitzak Bisita Liburuan
idatziko dira, langileen ordezkarien
esku izango dena.

horiek zuzentzeko; arau-haustekoak, jokabide zehatz batzuetarako zehapena proposatzen dute; eragozpene-koak, Ikuskaritzaren jarduera eragozten dituzten jarrerak zigortzen dituzte; kitapenekoak, Gizarte Segurantzaren kuotetan zorreatatik).

• **Eginkizunak.**

-Araudia bete dadin jagon, eta baita lan-baldintzetan eragiten duten arau juridiko-teknikoak betearazi eta ikusirik arau-hausteei dagokien zehapena proposatu ere.

-Heriotza eragiten duten lan-istripu oso larriak eta lanbide-gaixotasunak ikertu, zergatiak eta ondorioak aztertuz.

-Enpresei eta langileei aholkua eman.

-Lan-istripuagatik prozesuetan, Gizarte Epaitegiari informatu istripua gertatu zen inguruabarretaz, istripua izan duenak burutzen zuen lanaz, jasotzen zuen soldataz eta kotizazio-oinarriaz.

-Lan-agintaritzari informatu heriotza eragiten duten lan-istripuei buruz, eta

baita ezaugarriengatik edo kalteturiko pertsonengatik, txostena beharrezkoa jotzen deneko istripuei buruz ere.

-INSSko zuzendaritza probintzialari informatu lan-istripu edo lanbide-gaixotasunen kasuetako gertatera eta inguruabarretaz, galdatzen diren segurtasun-neurriak ez egotekotan sarria haundituko litzatekeelako.

-Lanak berehalakoan geldiarazteko edo etentzeko agindu, arauak ez betetzeak langileen segurtasunerako eta osasunerako berehalako arrisku larria suposatzen duela egiaztetzean.

-Laneko segurtasun eta osasun-neurriak ezagatik, sortutako lanbide-gaixotasun eta istripuengatik prestazio ekonomikoen errekaratu-prozedurari ofizioz hasiera eman erakunde gestio-gilearen aurrean.

-Araudi honi dagozkion arau-haustekak konpontzeko errekeritu enpresariari.

-Prozedurari hasiera eman eta arau-hausteei dagokien zehapena proposatu.

4. Lan Osasuna enpresan.

Lan Osasunerako eta Segurtagunerako Institutuak: OSALAN (EAE) eta Lan Osasunerako Nafarroako Institutua (NFE).

• Zer dira?

Administrazio Zentralak, lehenago zeuden Laneko Segurtagun eta Higienarako kabinete probintzialak, bi Autonomi Elkartei transferitu zizkien. Honen ondorioz sortu ziren erakundeek lan-arriskuak, istripuak eta lanbide-gaixotasunak prebenitzeko aholkularitza-eginkizun hauek partekatzen dituzte: segurtagun, higiene, ingurugiro eta lan-osasun arloetan aginte publikoek ezartzen dituzten politikak gestionatzen dituzte, ingurugiroari atxekiriko arriskuen zergatiak errotik deuseztatzeko edo murrizteko helburua dutelarik.

Hala ere, OSALANek (Lan Osasunerako eta Segurtagunerako Institutuak) Euskadiko Autonomi Elkartearen funtzio betearazleak ditu. Batetik, osasun-agintaritza bezala diharduelako

lan-osasunerako unitatean. Bestetik, ikuskaritza-funtzioak ditu funtzionarietarako kooperatiben eta Administrazio Publikoen eremuetan.

Nafarroako Foru Komunitateko Lan Osasunaren Institutua deritzonak osasun administrazioaren funtzioak era baditu, bajaldi medikuetarako ikuskaritzarenak barne direlarik. Montepio delakoaren kide diren foru langileei dagokionez, ezintasunerako tribunal aztertzaileen funtzioak ere badauzka. Behin-behinekotasunez, Foru Gobernuako langileei dagokienez ere Prebentzio Zerbitzua- ren eginbeharrak garatzen ditu.

• Menpekotasuna.

Lan eta Gizarte Segurtaguneko Sailera (EAE) eta Nafarroako Osasun Kontseilaritzara adskribatuta daude. OSALAN barruan, funtzionalki Osasun Sailaren menpe dagoen lan-osasunerako unitatea sortzen da. Kasu bietan, Institutuek obligazioa dute Laneko Segurtagun eta Higienarako Institutu Nazionalarekin elkarrekiko menpekotasun-harreman estuari eusteko, bete beharreko estatu-kordinaziorako lankidetzaz..

→ Lan Osasunarekin zerikusia duten Erakunde Publikoak.



OSALAN/INSL. Erakunde hauek aholkularitza, prestakuntza eta laguntza-eginkizunak betetzen dituzte lan-arriskuen prebentziorako.

Nafarroan Lan Osasunerako Nafarroako Institutua eratu da abenduaren 28ko 435/92 Foru-dekretuaz, eta aldatu egin da azaroaren 13ko 545/95 foru-dekretuaz (Tel.: (948) 42 37 00). Euskadin OSALAN —Lan Osasunerako eta Segurtasunerako Euskadiko Institutua— sortu zen abenduaren 21eko 7/1993 Legeaz (Tel.: (94) 485 61 00), bere egitura eta funtzionamen-

dua urtarrilaren 2ko 2/1996 Dekretuaz arautu delarik.

• Eskumenak eta Eginkizuna.

Eginkizunak ia berdinak dira erakunde bietan: aholkularitza, prestakuntza, Lan Ikuskaritzari laguntza... Hau da:

a.- INDUSTRIETAKO HIGIENEA: lan-tokietan laginak hartzen ditu (polutzaileak, zaratak, estres termikoa, argia, aireztapena...), eta hauen analisiak egiten ditu, epidemiologi-jagoletzarako sistema-bat ezarriz.

4. Lan Osasuna enpresan.

b.- SEGURTASUNA: analisia eta prebentzio-teknikak, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen zergatiak eta eragileak ikertuz.

c.- AZTERKETA MEDIKOAK: orain arte, enpresan zerbitzu medikoa ez zegoenena (100 langile baino gutxiagokoetan), langileei azterketa medikoa egiten zitzairen. Hala ere, —INS-Lan aspalditik, eta OSLANen azken urte honetan— jadanik ez dira egiten, errekerimenduagatik eta banaka izan ezik.

d.- PRESTAKUNTZA: langileentzat ikastaroak antolatu arloka edo enpresa, eta baita ikastaro irekiak segurtasun-teknikarientzat eta maila ertaineko edo goi-mailako tituludunentzat ere.

e.- DOKUMENTAZIOA ETA LIBURUTEGIA: gaiari buruzko liburutegi dokumentatuak dituzte, erabiltzeko baliabideak exijitu behar ditugularik. Estatu-mailan hoberenak, Bartzelonako, Madrilgo, Sevillako eta Barakaldoko (Basutxu-Gurutzetako) 4 zentroak dira.

f.- EZBEHAR-KOPURUARI BURUZKO URTEKO BULETINA EGIN: istripu eta gaixotasunei buruzko estatistikak.

Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala (SHIN).

Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren erakundea da, eta bere egitura eta eskumenak 577/82 Errege Dekretuan (82-03-22ko BOE) arautzen dira, 85-1-25eko MAk garatuz, dituen eginkizunak LAPLaren 8. artikuluan xedatzen direlarik.

Estatuko administrazioaren organo zientifiko-tekniko bat da, laneko segurtasun eta osasun-baldintzen azterketaz eta ikerketaz, zein hauek hobetzeko sustapen eta berme-jardueretaz arduratzen delarik.

Lurralde-egitura izanik (Segurtasun eta Higienarako kabinete probintzialen bitartez), lanari buruzko legeak betearazteko eskumenak hartu dituzten autonomi-elkarteetan desgertu egin da, Nafarroan kasu (Lan Osasunerako Institutua) edo EAEn (OSALAN), gaur egun Asturiasekoa (Autonomi Elkarte horretara transferentzi-fasean) eta Ceuta eta Melilla-koak baino ez direla geratzen. Pentsa daitekeen moduan, badago prebentzio-jarduerak bikoizteko arriskua administrazio bien aldetik.

Helburu hauek lortzeko (lan-osa-
suna eta segurtasuna sustatzea) auto-
nomi-administrazioetako organo es-
kudunekin beharrezkoa den lanki-
detza ezarri behar da. SHINari —au-
tonomi-elkarteeekin elkarkanean—
dagozkion funtzioak hauexek dira:

-Arauk lantzeko zein nazioko eta na-
zioarteko normalizazioa garatzeko
aholkularitza teknikoak.

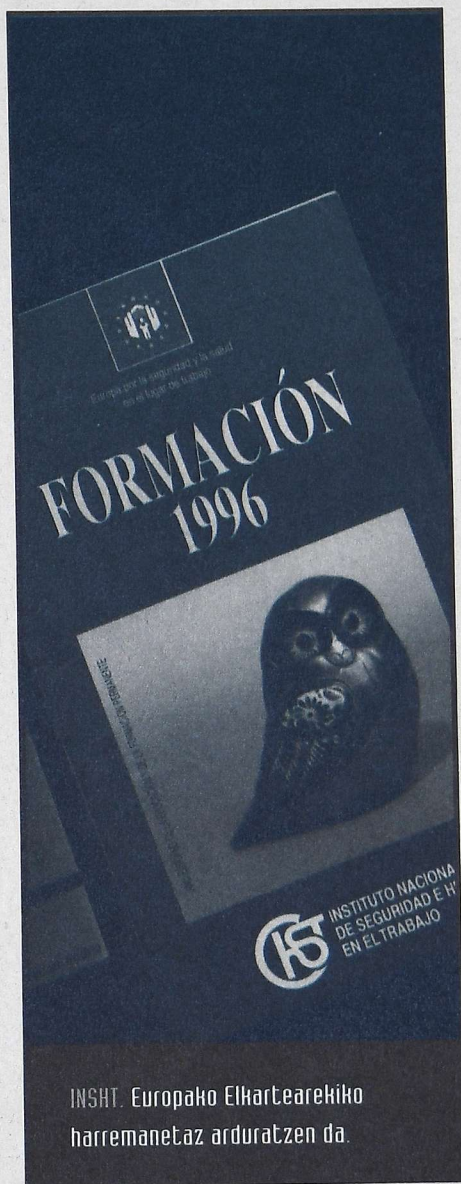
-Lan-arriskuen prebentziorako pres-
takuntza, informazio, ikerketa eta di-
bulgazio-jarduerak sustatu eta buru-
tu.

-Jagoletza eta kontrol-eginkizunetan
Lan Ikuskaritzari laguntza teknikoak
eta lankidetza eman.

-Nazioarteko erakundeekin lankide-
tza eta elkarlanerako programak ga-
ratu.

Bestalde, SHIN Europar Batasuna-
rekiko harremanetaz (koordinazioa
eta informazio-transmisioa) ardura-
tzen da, batik bat Laneko Segurtasu-
nerako eta Osasunerako Agentzia Eu-
roparrarekin, bere egoitza Bilbon ego-
teagatik, Autonomi Elkarteen sarbide
zuzuenari betoa jartzen zaiolarik.

Gainera, estatu espainiar osora



4. Lan Osasuna enpresan.

heltzen diren eginkizun-esparruez, ondorengo zentro hauek barneharzen ditu ere:

- Lan Baldintzen Zentro Nazionala (Bartzelona)

- Informazio eta Dokumentazio Programa

- Lan-baldintza Programa

Tel.: (93) 280.01.02

- Makinariaren Egiaztapenerako Zentro Nazionala (Barakaldo)

- Makinaria Egiaztatze Programa

- Toxikologia eta Analisi Programa

Tel.: (94) 499.02.11

- Teknologia Berrien Zentro Nazionala (Madril)

- Teknologia Berriak Programa

- Arrisku Espezifikoaren Jarraipen Programa

Tel.: (91) 403.70.00

- Babes Baliabideen Zentro Nazionala (Sevilla)

- Babes Baliabide Programa

- Laneko Epidemiologi Programa

Tel.: (95) 451.41.11

Lanek Segurtasunerako eta Osasunerako Batzorde Nazionala (CNSST).

Organo hau LAPLaren 13. artikuluan eta 6. Xedapen Gehigarrian arautzen da, funtzio bikoitza izanik: Administrazio Publikoak aholkatu prebentziorako politikak egitean eta laneko Segurtasunean eta Osasunean partehartze instituzionalerako organo izatea.

Honela osatzen da: Autonomi Elkarreetako ordezkari bana; Estatuko Administrazio Nagusiko kide-kopuru berdina; erakunde sindikal eta enpresarial nagusien ordezkariak (aurrekoekin parekideak). Erabakiak gehiengoz hartzen dira, Administrazio Publikoek boto bat eta erakunde sindikal eta enpresarialek bi boto dituztelarik.

Hauek dira bere eginkizunak:

- Lan arloko Administrazio Publiko eskudunek, SHINak eta Lan Ikuskaritzak garatzen dituzten arriskuen prebentzioari buruzko jarduerak ezagutu, hala nola administrazio-koordinazioa.

- Informatu eta egoki deritzen proposamenak egin: jarduerarako irizpide-etaz eta programa orokorretaz; xeda-

pen orrokorrei buruzko proposamenetaz; Administrazioen jardueren koordinazioa zein beraien artekoa ere.

Fundazioa.

LAPLaren 5. Xedapen Gehigarrian ezartzen denez, Fundazioak segurtasun eta osasun-baldintzen hobekuntza sustatzeko helburua dauka, batez ere enpresa txikietan, non informazio, laguntza tekniko eta prestakuntza-eginkizunak beteko dituen, hala nola arriskuen prebentzioari buruzko arauak bete daitezten sustatzeko eginkizuna ere. Zenbait autoreren iritziz, funtsezkoa izango da prebentzio-politika publikoak era eraginkor batez gauza daitezten; beste batzuen iritziz, ordea, Estatuan gehiengoa duten sindikatuei eman dieten goxokia baino ez da, lan-arriskuen prebentzioari buruzko legeari egindako kritikak ixiltzeko.

Fundazioak izaera hirukoitza dauka (Sindikatuak, Patronala eta Administrazio publikoak) eta CNSSTari esleituko zaio. Gainera, hasiera batean, Lan Istripuetarako eta Lanbide Gaiotasunetarako Mutualitateen gestio-soberakinen bidez finantzatuko da, Fundazioari atxikiriko Ondare bat sortuko delarik.

Lan Istripuetarako Patronalaren Mutualitateak (LIPM).

• Zer dira?

LIPMak enpresarien elkarteak dira, 1994ko LGSSren 67.etik 76. erainoko artikuluetan, 42/1994 Legearen 39. artikuluan eta 1993/1995 EDan araututakoak, haien helburua beraientzat lan egiten duten langileen lan-istripuetarako eta lanbide-gaixotasunetarako kuoten gestioan laguntzea delarik, kideen erantzukizun amankomunaz (Ezintasun Iragankorraren (EI) kitapena bere gain har dezakete kontingentzia amankomunengatik). Lan Ministerioak zuzentzen, zaintzen eta babesten ditu. Elkartutako enpresek erantzukizuna hartzen dute LIPMren batek ez badu garaiz betetzen.

Hitzarmen Kolektiboen bidez, eragin dezakegu enpresak LIPM batean irau dezan edo handik atera dadin.

• Eginkizunak.

-Lan istripuengatik prestazioen kostua bere egin hartu.

-Aldi baterako ezintasun eta behaketal-

4. Lan Osasuna enpresan.

di-egoerako lanbide-gaixotasunengatik sarien kostua bere gain hartu. (LIPM bateko kideak ez direnak, derri-gorrez ordaindu behar dituzte arrisku hauek INSSren bidez).

-Elkarteko enpresak horrela eskatuz gero, ezintasun iragankorragatik (EI) estaldura bere egin kontingentzia amankomunengatik eta borondatez.

-Prebentzio eta sendatze-zerbitzuetan eta Estatuko legeriak ezarritako guztietan laguntza ekonomikoa eman kaltetutakoentzat edo haien onuraduenentzat.

-Erakundearen beraren administrazio-gastuak bere egin.

-LAPLarekin Mutualitateek —elkar-tearen enpresentzat—, lanbide-arriskuen prebentzio-zerbitzuei dagozkien eginkizunak gara ditzakete (ez da derrigorrezkoa).

• Langileen partaidetza.

a. - BATZAR NAGUSIAN ETA ZUZENDARITZA BATZORDEAN:
Indarrean dauden arauak bide ematen dute elkartutako enpresetako langileen ordezkari batek Batzar Nagusian eta Zuzendaritza Batzordean parte har dezan. Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek, edo haien lekuan Sindikatuetako Ordezkariek hautatzen dute (Xedapen Iragankorra, 84-08-02ko Aginduaren 3. atala).

b. - KONTROL ETA SEGIMENDU BATZORDEETAN:

Izaera parekidea dauka: elkartutako enpresen eta sindikatuen artean eratzten da. Azken hauek parte hartuko dute elkarteko enpresetan eginiko hauteskunde sindikaletan lortu duten emaitzekin proportzionaltasunez. Enpresa elkartuetako langileak izendatu behar dira. (1995-8-2ko MA).

Lege erantzukizunak.

Laneko segurtasun eta osasunari buruzko legeria, gutxienezko eta derrigorrezko arau-multzo batez osatzen da, betetzen ez dituztenei dagozkien erantzukizunak egotziko zaizkierarik.



4. Lan Osasuna enpresan.

Nortzuk dira erantzuleak?

Laneko segurtasun eta osasuna arautzeak, lan-jardueraren garapean inplikaturiko pertsona ezberdinei (enpresaria, langilea, hornitzailea, fabrikatzailea...) betebeharrak eta obligazioak ezartzen dizkie. Aitzitik, lan-osasunari buruzko arauak betetzea enpresaren obligazioa da batez ere, lantokian gertaturiko urratzeetan erantzukizun penala, laborala, administratiboa eta zibila duelarik gizarte segurantzari dagokionez.

• Enpresa.

Enpresariak (pertsona fisiko edo juridikoa izaki) laneko segurtasun eta osasunari dagozkien betebeharrak ez betetzeak, langileen aurrean (lan-kontratua ez betetzeagatiko erantzukizuna) eta agintaritza publikoaren aurrean (erantzukizun administratiboa eta penala) erantzule bihur dezake. Bestalde, erantzukizuna pertsonala (bera) izan daiteke, zein zuzendariak edo haien zuzendariak diharduten langileek egindako arau-hausteengatik ere. Gainera, enpresariak, beste enpresari batekin/batzuekin batera, el-

kartasunezko erantzukizuna har dezake (kontratan eta azpikontratan kasuan).

Aipagarria da, batez ere, laneko segurtasun eta osasunari dagokionez, Administrazio Publikoa zorduna eta erantzule den kasua. Alderdi kontratatzailea (enpresariala) den aldetik, erantzukizun administratiboak (zuzentzeko neurriak), ondarezkoak ("zerbitzu publiko baten ohizko edo ohizkanpoko funtzionamenduagatik") eta gizarte segurantzaren arlokoa ere izan ditzake, baina erantzukizun penala berarentzat diharduten langileei edo funtzionarioei egotziko zaie.

• Aldi baterako lan enpresak (ABLE).

Lan-osasunari dagokiolarik zenbait betebeharrak izanik (Aldi Baterako Lan Enpresei buruzko 1994/14 Legearen 12.2 art.: bidaliko diren langileei prestakuntza egokia eman eta arreta berezia jarri aurkituko dituzten arriskuak), betebeharrak ez betetzeagatiko erantzukizuna dauka, enpresa erabiltzailearekin batera duen erantzukizuna ez izan arren —enpresa erabiltzaileak beste obligazio batzuk

dituelako: bidalitako langileak informatu eta babestu—. Enpresa hauei LAPLaren zehapenak ezarriko zaizkie.

• **Edozein langile.**

Berdin L.E. an (5.b. art.) zein LA-Plan (29. art.) lan-osasunean langileek dituzten obligazioak azaltzen dira. Baina obligazio horiek ez betetzeagatik zehapena guztiz pribatua da, enpresariak hausleari zehapen pribatuak ezartzen dizkiolarik (LAPLaren 58.1. art., 29.3. art.aren igoerpe naz).

• **Langileen ordezkariak.**

Erantzuleak dira ere lan-osasunaren arloan dituzten betebeharrak ez betetzekotan (sekretu-betebeharra hausteagatik, ordu ordainduen kreditua gehiegikeriaz erabiltzeagatik, jarduera geldiarazteko proposamen edo erabaki maleziatsuagatik...), eta horrenbestez enpresariak zehapen neurriak hartu eta kalte-galeren ordainketa exijitu ahal izango ditu.

• **Patronalaren mutualitateak.**

Aurretiko azterketa medikoaren

eta aldizkako azterketaren emaitzei buruzko LGSS/94aren 197. art. bete behar dute. Xedatzen duena ez betetzeak erantzukizunak dakartza, Mutualitateak jarduteko duen baimena ezeztatzea ere gerta daitekeelarik. Enpresa hauslearen erantzukizunak ere bere egiten ditu, hots, prestazioak, errekarquak...

Gizarte arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko 8/88 Legearen 19., 20. eta 21. artikuluetan, lan-istripuetarako patronalaren mutualitateen arau-hauste posibleak zehazten dira.

• **Beste batzuk.**

Parte har lezakeen edozein pertsona, batik bat bere eginkizun espezifikoak burutzean egiten badute (Lan Ikuskaritza, medikuak...).

Nolako erantzukizunak dituzte?

Enpresarien erantzukizunari dagokionez, hiru mota ikus ditzakegu: administratiboa, penala, ondarezkoa eta gizarte segurantzaren arlokoa. Erantzukizun hauek bateragarriak di-

4. Lan Osasuna enpresan.

ra eta aldi berean gerta daitezke. Bakoitzak berezko izaera eta helburua dauka. Horrela, eratzukizun administratiboak eta penalak langilearen bizia eta segurtasuna babesten dituzte, eta gizarteari laguntzen dio oso larriak diren arau-hauste garrantzitsuen aurrean, ordainketarako, errezuzko eta prebentzio orokorrerako xedeak barnehartuz. Ondare-erantzukizuna biktimak jasandako kalte ekonomikoetaz arduratzen da bereziki eta ordainketa egokia ematen saiatzen da. Gizarte segurantzaren arloko erantzukizuna, arau-hausteak sorturiko beharrian-egoerei erantzuteko (gastuen areagotzea edo sarriren gabezia) sistema horrek dituen helburu orokorrekin batera, prebentzio, zehapen eta kalte-ordainketarako helburuak elkartzen ditu.

• Erantzukizun administratiboa (LAPL).

Lan Arriskuen Prebentziorako Lege berrian biltzen diren arau administratiboak edo lan-jarduera garatzeko baldintzak arautzen dituen beste edozein arau edo arautegia ez betetzeagatik sortzen da, hala nola lan-osasunean eragina duten alderdi tekniko

dagozkien arauak (esaterako Jarduera Nekagarri, Osasungaitz eta Arriskutsuei buruzko Arautegia, erabilerarako arau publikoak, e.a.).

LAPLak xedatzen duenez, arau-hausteak izango dira enpresariaren egintzak edo ezak, gai honi buruzko hitzarmenen legezko eta erreglamentuzko arauak zein klausula arauemaileak ez betetzeagatik. Honela, ondorengo arau-hausteak bereiz daitezke: arinak (urte betera preskribitzen dute), larriak (3 urtera) eta oso larriak (5 urtera). Hauek ez betetzeagatik, zehapen desberdinak ezartzen dira:

-Ekonomikoak: diru-isuna zenbait irizpideren (arriskugarritasuna, erasandako-kopurua, enpresariaren jarrera, berrierortzea) elkarketaren arabera graduatzen da: 50.000tik 250.000 pta.ra (arinetan), 250.001etik 5.000.000 pta.ra (larrietan) eta 5.000.001etik 100.000.000 pta.ra (oso larriak).

-Lantokia geldiarazi edo itxi (zinez larriak diren kasuetan, baina ez da nahastu behar berehalako arrisku larriagatik jarduera geldiaraztearekin, honek zehapen-helburua izan beharre-

an, prebentzio-helburua daukalako).
-Administrazioarekin kontratatzeko debekua (laneko segurtasun eta higieneren kontrako delitoengatik epai irmoz zigortuak izan diren pertsonen).

-Lan-administrazioak zein industria eta energia-administrazioak (lan-administrazioaren ezarpen-arloa gaindizten duten arauen kasuan, arau teknikoak ez betetzekotan, esaterako) zehapenak jartzeko eskumen administratiboa daukate.

• **Erantzukizun penala (Kode Penala).**

Bereziki larriak edo ikuspuntu so-

zioletik berebiziko gaitzespeneko jokabideentzat aurrikusten da. Askatasun-gabetzeko zigorretan eta isuntan gauzatzen da eta bere obligazioak betetzen ez duen edonori exijitu dakioko, berdín enpresaria edo berarentzat diharduen langilea izan (zuzendaria edo arduraduna, K.P.aren 31. artikulua).

Babes penalak jokabideak arautzen eta zigortzen ditu bi era honetara:

a) **Espreski**: langileen bizia,

Erantzukizun penala. Bereziki larriak diren jokabideentzat aurrikusten da.



4. Lan Osasuna enpresan.



Tutoretza penala. Bizitza arriskuan jartzen duten delituak arautzen eta zehatzen ditu.

osasuna edo segurtasuna arriskuan jartzen duten jokabideak (316. eta 317. art., "arrisku-delituak lan-arriskuen prebentziorako arauak haustea-gatik");

b) **Generikoa:** gizahilketa-deltu-
tuen mota generikoen barruan
(KPren 138. art.); lesio-delitua moda-
litate desberdinetan, hots, delitu min-
garriak (KPren 147.etik 150. art.),
zuhurtzigabekeria (KPren 152. art.),
hutsegite mingarria (KPren 617. art.)

edo erruduntasun-hutsegitea (KPren 621.1 eta 3 art.); abortu-delitua (144. art. eta hurrengoak) eta fetuari lesioak (KPren 157. eta 158. art.); segurtasun kolektiboaren kontrako delituak, agente fisikoen bidez (341. art. eta hurr.: energia nuklearra eta erradiazio ionizatzaileak), agente kimiko eta biologikoen bidez (KPren 348. eta 349. art.).

Erantzukizun penalak beste ondorio batzuk izan ditzake, hots, eragin-dako kalte-galerengatiko erantzukizun zibila (KPren 16. art.: ondare-izaerakoa, kalte material eta moralengatiko lehengoratzea eta ordainketa barnehartuz), eta zehapen gehiga-

rriak (KPren 129. art.: enpresa ixtea, sozietatea deusezte, jarduerak geldiaraztea edo debekatzea, enpresak esku hartzea langileen eskubideak zaintzeko).

• **Ondare erantzukizuna (Kode Zibila).**

Kode Zibilaren 1101. eta hurr. eta 1902. eta hurr. artikuluetan xedatzen denez, frogatu behar da, segurtasun eta higienari dagokionez, kalteak egon direla erruzko egintza edo hutsegite zabarregatik. Erantzukizun hau enpresarena baino ez da, enpresa eta langilearen arteko lan-kontratuaz (non lan-osasunari buruzko arauak betetzeko obligazioa barnehartzen den) eta enpresaren menpean dauden pertsonen egintzetaz edo hutsegiteetatik sortuz. Erantzukizun zibil honen bitartez, galdutako ondasunak lehengoratzeko eta eragindako kalte-galerak ordaintzeko eskatzen da, langileen kasuan gizarte segurantzaren arauak xedatzen dituzten prestazioekin gehigarriak eta bateragarriak direlarik. Delituaren ondoriozko ondare-erantzukizuneari bezalaxe, biktimak jasan dituen kalte-galeren ordainketa bilatzen da, baina zibilean kaltea burutua egon behar

den bitartean, penalean eta administrazioan arau-hauste batez baino ez da ematen, kaltea sortu den ala ez kontuan hartu gabe.

• **Gizarte Segurantzaren arloko erantzukizuna (LGSS/94).**

Enpresari baino ez dagokio eta adierazpen ezberdinak ditu:

-Afiliazio, alta eta kotizazio-obligazioak betetzen ez baditu, erantzule zuzena da dagozkion prestazioak ordaintzeko jenerotan (osasun-laguntza, sendatzea) edo ekonomikoki (elbarritasun, heriotz edo biziraupen prestazioak...) (LGSSren 126. art.)

-Aurretiko edo aldizkako azterketa medikoak egiteko obligazioa ez betetzeagatik, lanbide-gaixotasunen ondoriozko prestazio guztien erantzule zuzena da (LGSSren 197. art.)

-Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoetan errekarua (%30etik %50era, larritasunaren arabera) laneko segurtasun eta osasun-arauak ez betetzeagatik, adibidez, arauko dispositiboak ez erabiltzea, neurri orokorrak edo espezifikoak ez gordetzea... (LGSSren 123. art.).

4. Lan Osasuna enpresan.

Lan Osasunari buruzko salaketak eta galdapenak.

• **Administratiboak (Laboralak).**

Martxoaren 1eko 396/1996 EDak arautzen du (96-4-2ko BOE), bere prozesua ondorengo hau izanik (aurretiaz, komenigarria da argitzea espedienteari ofizios hasiera eman beharko zaiola beti, Lan Ikuskaritzaren aktaren bidez, honek berezko ekimenez, salaketa batez edo interesdunek eskaturik jarduteari ekingo diolarik: Erasandakoak, Prebentziorako Ordezkarriak, Sindikatuak, Batzordea, e.a.).

1.- Salaketa-idazkia, dagokion Autonomi Elkartearen Lan Administrazioaren bulego probintzialesan eta Lan Ikuskaritzaren aurrean (Hegoalde osoan) aurkezten da; erakunde bien arteko egonkortasunik eza eta lotura falta dela eta (lehenengoak administrazio autonomikoen menpe eta bigarrenak administrazio zentralaren menpe egoteagatik), gomendatzen da prozesua hastea BETI administrazio autonomikoetan. Beharrezkoa da

jatorrizkoa eta gutxienez bi kopia aurkeztea —erakundeak jatorrizkoa eta kopia bat hartzen du— eta gure kopia edo kopiak zigilaturik eta sarre- ra datarekin itzultzeko eskatu beharra dago.

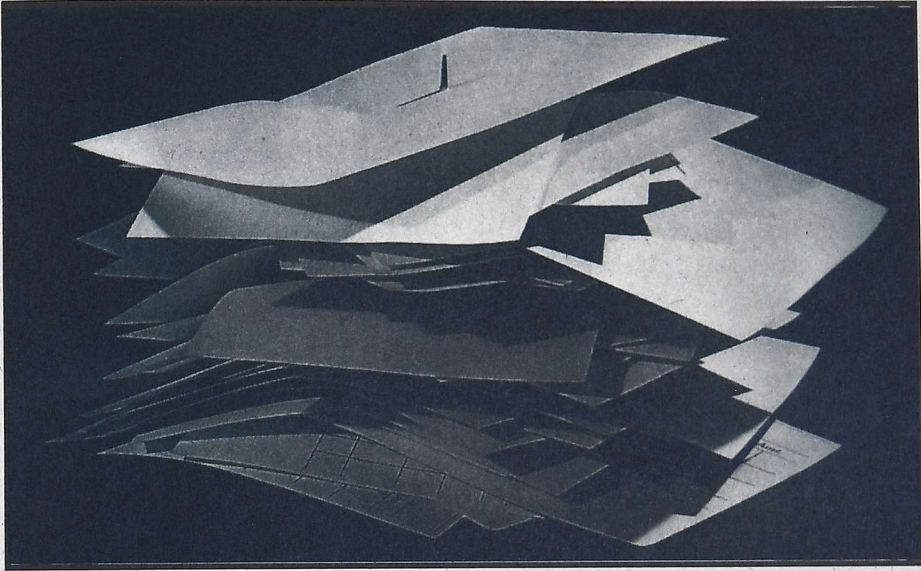
Idazkian azaldu behar da zehaztasun handiz zein den arau-haustea eta zer nolako lan-baldintzak dauden benetan.

2.- Lan Ikuskaritza lantokira bertaraten da lan-baldintzak ikuskatzeko eta beharrezko datuak lortzeko.

3.- Txosten Teknikoa, Lan Ikuskaritzaren iritzi beharrezkoa bada, OSALANena (EAE) eta Lan Osasunerako Nafarroako Institutuarena (NFE). Horrela izatekotan lantokira bertaratu ahal izango dira neurketak eta egiteko. Aipatutakoa ez da loteslea ez Ikuskaritzarentzat, ez eta administrazioarentzat ere.

4.- Enpresari entzutea, bere interresetarako egoki deritzona alega dezan.

5.- Lan Ikuskaritzaren Akta, gertaerak eta arau-haustea jasotzen ditu,



eta baita proposatutako zigorra graduatzeko kontuan izan diren irizpideak azaldu eta zehapen-neurriak proposatzen ditu ere.

6.- Alegatzeko epea: 15 egun lan-agintaritza eskudunaren aurrean azaltzeko. Ikuskaritza-aktan agertzen ez diren beste gertaera batzuk daudela egiaztatzekotan, entzutaldi berri bat egingo zaio interesatuari 8 egunetako epean, eta ikusitakoan Lan Agintaritzak ebatziko du.

7. Lan Ordezkaritza eskudunaren

Ebazpena (Lurraldekoa Euskadin eta Probintziala Nafarroan).

8.- Ohizko Helegitea, administrazio-bideari amaiera ematen ez dioten erabakien kontra eta prozedurarekin jarraitzeko ezintasuna edo defentsarik eza sortzen duten izapideen kontra; jakinarazpenetik hilabeteko epean eta egintza eman zuen organoaren aurrean edo bere hierarki-nagusia-
ren aurrean erabaki dezan (Lan Zuzendaritza Euskadin eta Lan Harremanetarako Zuzendaritza Nagusia Nafarroan), helegite-idazkia hasiera-

4. Lan Osasuna enpresan.

ko salaketako leku berean aurkeztuz.

9.- Administrazioarekiko Auzi-helegitea, bi hilabeteko epean Euskadiko Justizi Auzitegi Nagusietako Administrazioarekiko Auzietarako Epaimahaiaren aurrean (Araba, Bizkaia eta Gipuzkoarentzat Bilboko Concha Jenerala, 23 -3.) eta Nafarrokoan (Iruñako Sarasate pasealekua, 38 - 2.).

Komenigarria da, salaketa aurkezten denetik espediente urratsezurrats jarraitzea beti, batik bat Lurralde Ordezkaritzek edo Probintzialak ebatzi arte: ardura duen ikuskatzailearekin hitz egin, enpresara, OSALA-Nera eta Lan Osasunerako Nafarroako Institutura bertaraten denean hantxe egon, gertaerak edo datuak gehitzea...

• **Gizarte Segurantzaren arlokoak.**

Prestazioak (EI, Elbarritasuna...) eskatzen dira INSSren ordezkari probintzietan. Bidenabar, eta egoia bada, eskarian segurtasun-neurririk ezagatik gehikuntza ere eska daiteke (ez baitago transferituta), erakunde horren formularioak betez. Eskaera ez bada onartzen, demanda bat

aurkez daiteke Gizarte Epaitegian lan-istripuengatik edo lanbide-gaixotasunengatik prestazioen kasuetan (gaixotasun arruntagatik edo lanekoa ez den istripu baten ondorioa baldin badira, derrigorrezkoa da Gizarte Epaitegira jo baino lehen INSSn bertan galdaketa bat egitea).

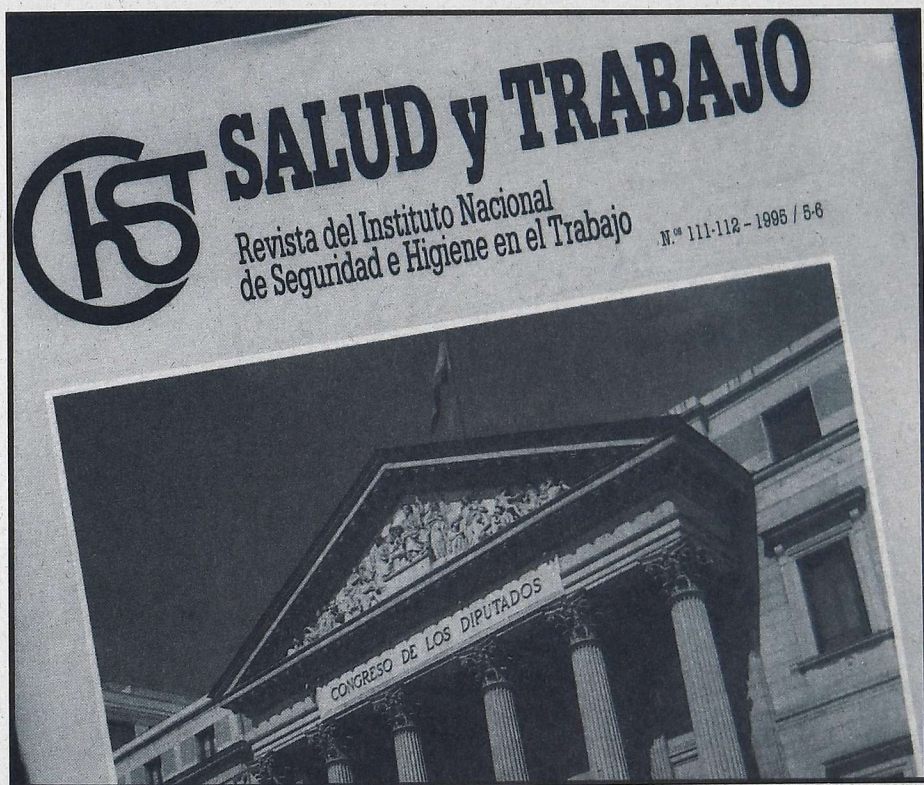
• **Zibil eta Penalak.**

Salaketak dagozkien epaitegietan egingo dira (zibilak I. Instantziakoetan eta penalak Instrukziokoetan, gertaerak jasotzen diren barruti judizialekoetan). Hasiara ofizios eman daitezke (Lan Ikuskaritzak edo ahalmena duen beste lege-agintaritzak batek bultzatuta) edo alderdi batek eskatuta, eta pertsona batek zein talde batek sustatuta. Langilea bertaratu behar da autojudizialera, abokatuak edo prokuradoreak lagunduta.

Lan Osasunari buruzko legeria.

Kapitulu honetan lan osasunari buruzko legeriaren la-

burpen txiki eta praktikoa eskaintzen dizuegu, estatuko eta nazioarteko araurik ohizkoenak eta erabilienak bilduz.



4. Lan Osasuna enpresan.

Haien garrantzi legala dela eta, kapitulu honetan ikusiko ditugu lan-osasunarekin zerikusia duten edo aipatzen duten artikulua ere, zehazki hortaz ez diharduten arren (Langileen Estatutua adibidez).

Gure aurreko gida ezagutzen duzuenok jakingo duzuen bezala, arestian LAN ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO LEGEA onartu egin da, zailtzarrik gabe Lan Osasunaren oinarriko arau espezifikoak, bere agindu asko garatzeke egonda ere.

Estatuarterko arautegiak.

Gugan eragin haundiena duten nazioarterko erakundeak LNE eta EEE dira, lan-osasunari buruzko arauak ematen dituztenak. Nolanahi ere, badaude gai hau ukitzen duten beste erakunde eta arau batzuk, gehienak lotesleak eta eraginkorrak ez diren arren: NBE (Giza Eskubideen Deklarazioa...), Osasunerako Munduko Erakundea (OME), e.a.

• LNE (Lanerako Nazioarterko Erakundea).

LNE erakundean estatu guztietako

ko gobernu, ugazaberia eta sindikatuen ordezkariak parte hartzen dute, bere eginkizunak Hitzarmen eta Aholkuak sortzea, hauen aplikazioa kontrolatzea eta lanari buruzko ikerketak burutzea direlarik. LNEaren arauak ez betetzea Erakunde honen aurrean salatzen da.

LNEaren Hitzarmenak, erakunde-ko kide den estatu bakoitzak berretsi eta bere legerian sartu ondoren, derigorrez bete behar dira. Lan Osasunari dagokionez, LNEak 31 hitzarmen eman ditu dagoeneko, espainiar estatuak horietarik batzuk baino ez dituela berretsi.

LNEaren Aholkuak gai zehatz batzuetarako gida moduko zerbait dira. Kide diren estatu guztiei ematen zaie haien berri, beraien barneko zuzenbidean sar ditzaten arautegian aldaketak eginez.

• EEE.

EEEaren arau guztiek Elkarteari atxikiriko Itun eta Akten ondorio dira (jatorrizko zuzenbidea edo lehenengo mailakoa), bertan eratu diren erakundeek elkarteko gainontzeko anto-

lamendua ematen dutelarik, ezarritako eskumenei lotuz (sortutako zuzenbidea edo bigarren mailakoa).

EEEak lan-osasunari buruzko gutxienezko xedapen eta arau ugari garatu ditu. Gau egun, estatuak obligazioa dauka bere legeria elkartekoarekin homologatzeko.

EEEaren arau motak (sortutakoak edo bigarren mailakoak) hauxek dira:

-Arautegiak: zuzenean ezartzeko dira. Izaera orokorrekoak eta bete beharrekoak dira. Ez da beharrezkoa berretsiak izatea, lotesleak baitira.

-Arau Zuzentzaileak: estatuak berretsi behar dituzte hauek ezarri ahal izateko, estatu bakoitzaren era eta bi-deetan dituen eskumenak errespeta-tuz. Haien edukia loteslea da, lortu nahi diren emaitzei dagokionez. (Ikus 2. Eranskina)

-Erabakiak: ezartzen den lurraldean edo sektoreetan eta zehazten diren estatuak baino ez dituzte bete behar.

-Aholku eta Irizpenak: orientabide ez lotesleak besterik ez dira, baina elkartearen iritzia isladatzen baitute, balio haundia dute.

-Ebazpenak, erabakiak, jakinarazpenak, aitorpenak, e.a.: Elkartearen politika-xedeak adierazten dituzte, konpromezuak hartuz, proiektuen berri emanez... Aintzat hartu behar dira hain interpretazio-balioagatik.

EEEaren xedapenak ez badira betetzen, Lan Ikuskaritzaren aurrean ezezik, EEEaren beraren aurrean ere sala daitezke.

Nabarmetzen da 391/89 Arau Zuzentzailea, lanean langileen segurtasuna eta osasunaren hobekuntza sustatzeko neurriak ezartzeari buruzkoa (89-6-29ko DOCE 183 L), honen ondorioz elkarteko arau garrantzitsu asko sortu direlarik, hala nola Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea bera (azaroaren 8ko 31/1995).

Estatuaren legeria orokorra.

Atal honetan aipatzen diren arauak ez dira bereziki lan osasunari buruz-

4. Lan Osasuna enpresan.

koak, baina arau espezifikoen oinarria eta sorburua dira. Lan osasunari buruz legeriak xedatzen dituen eskubideak eta oinarritzko obligazio teoriakoak ezartzen dituzte.

• Konstituzioa.

(78-12-27koa, 78-12-29ko BOEn argitaratua)

Espainiako Konstituzioak osasuna babesteko eskubidea aldarrikatzen du. Kontratuzko eskubidea ezezik (lana baldintza egokietan garatzea), gizartearen betebeharra da. Botere publikoek beraiek laneko segurtasun eta higiena zaindu beharra daukate.

40.2. art.: "Botere publikoek... Laneko Segurtasun eta Higiena begiratu dute, eta behar den atsedena bermatuko dute lanaldia mugatuz, aldikako oporraldi ordainduak emanaz eta lantoki egokiak sustatuz".

43. art.: osasuna orokorrean babesteko eskubidea aitortzen du, eta baita botere publikoek osasungintza antolatzeke eta babesteko duten obligazioa ere, hala nola prestakuntza, gorptz heziketa eta aisialdia sustatu beharra ere.

45. art.: pertsona bezala garatzeke behar den ingurugiro egokia izateko eskubidea aipatzen du.

49. art.: minusbaliatu fisiko, sensorial eta psikikoen eskubideei buruzkoa.

148.1. art.: Autonomi Elkarteek beraien gain har ditzakete ingurugiro eta Osasungintza eta Higiena babesteko gestioari buruzko eskumena.

149.1. art.: estatuak berak lan-legerian, kanpoko osasungintzan, osasungintzaren oinarrietan eta koordinazioan, botiketan eta ingurugiroan dituen eskumenei buruzkoa. Guzti honek ez du eragozten Autonomi Elkarteek estatuko legeria betetzea edo arau gehigarriak sortzea (beti ere estatuko legeriaren kontra egiten ez badute edo eraginik gabe uzten ez badute).

• Kode Penal.

(Azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoa)

316. art.: legez obligazioa izanik,

langileek beraien jarduera segurtasun eta higie-neurri egokietan burut dezaten behar diren baliabideak ez emateagatik, lan-arriskuen prebentzioari buruzko arauak hausten dituztenak, eta ondorioz langileen bizia, osasuna edo segurtasuna arriskuan jartzen dituztenak, sei hilabete-tik hiru urtera doazen kartzela-zigorraz eta sei hilabete-tik hamabi hilabeterako isunaz zigortuak izango dira.

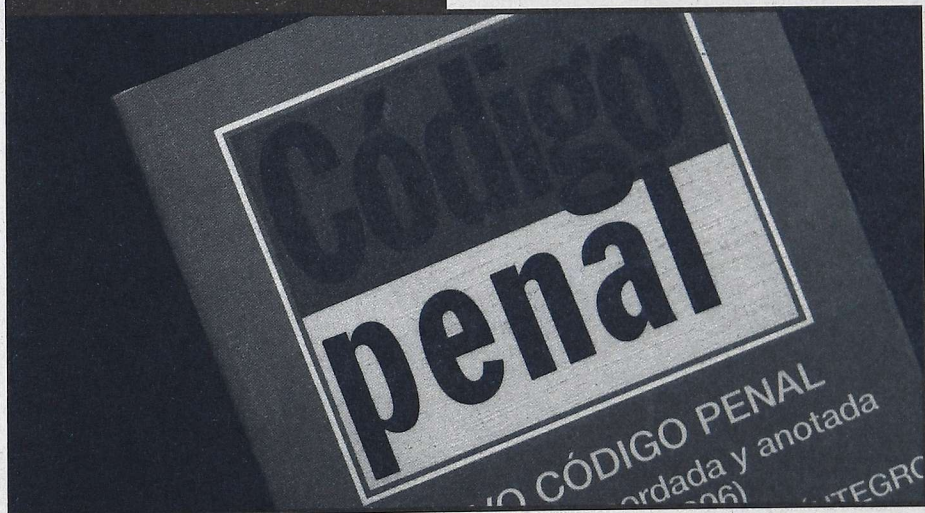
317. art.: aurreko artikulua aipa-

Hode penala. Langileriaren eskubideen kontrako delituak arautzen eta zehatzen ditu.

tzen duen delittoa zuhurtzigabekeri larriagatik gertatzen bada, gradu bereko zehapen txikiagoz zigortuko da.

318. art.: aurreko artikuluetan aurrirakusten diren gertaerak pertsona juridikoei leporatzen bazaizkie, erantzule diren zerbitzuko administratzaile edo arduradunei aipatutako zehapena ezarriko zaie, hala nola horien berri izanez eta eragotzi ahal izanez, inolako neuririk hartu ez dutenei ere.

325. art.: (lehenagoko K.Pan: 347. bis): ingurugiroa babesteko arauak ez betetzea kartzela-zigorraz zehatzen du "... kalte larriko arriskuak pertsonen osasunean eragin baleza-



4. Lan Osasuna enpresan.

ke''.

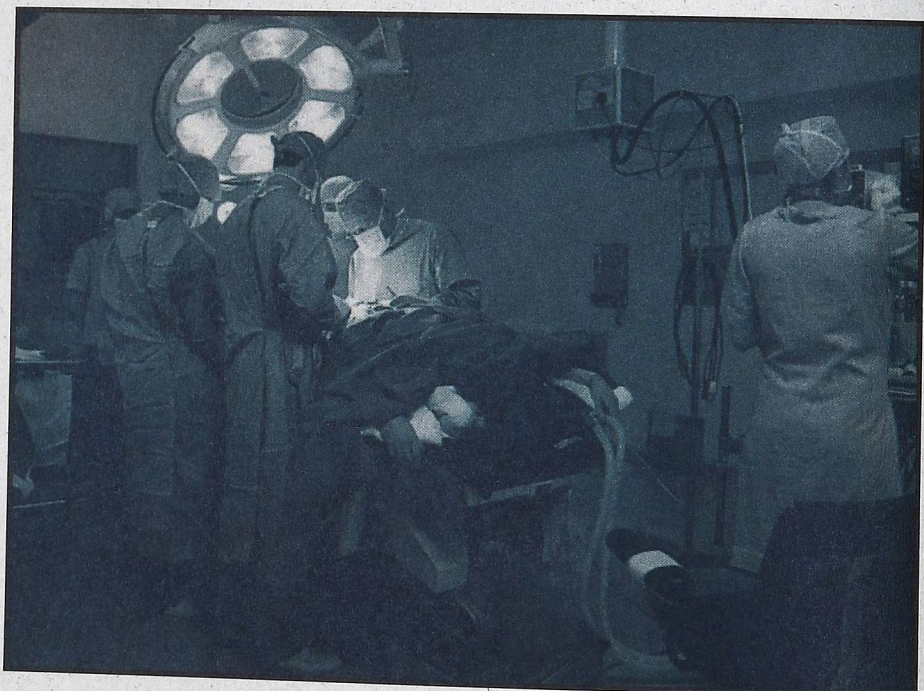
2.3. OSASUNARI BURUZKO LEGE OROKORRA (86-4-25koa, 86-4-29ko BOEn argutaratua)

Botere publikoen jarduera xedatzen du orokorrean, lan osasunean dihardutenak barnehartuz. Autonomi Elakarteek garatu, betearazi eta antolatzeko ahalmenak dauzkate, beti ere Lege honetan ezartzen diren irrizpideei egokituz. Euskadin Osakidetzak du praktikan jartzeko ardura. Nafarro-

an, ostera, Osasun Sailak.

18. art.: prestakuntza-jarduerak, laguntza-zerbitzuak, ingurugiro-zerbitzuak, osasun-kontrolak, e.a. aipatzen ditu, eta 9. zenbakian Lan-osasunaren babesa, sustapena eta hobekuntzaz aritzen da bereziki.

19. art.: edozein osasun-programatan egon beharreko ingurugiro-osasunaz dihardu, administrazio eta erakunde egokiekin elkarlanean arauak sortu eta betearazteko proposatuz. 2.k. ata-



lean "lan ingurunea" aipatzen du.

21. eta 22. art.: biak lan-osasunari buruzkoak bereziki. Lan-agintarieki-ko koordinazioa eta gainerako alderdiak aipatzen ditu. Ordezkaritza haundiena duten sindikatuek, lurralde-maila ezberdinetako lan-osasunaren gestioaren plangintzan, programazioan, antolaketan eta kontrolean parte hartzeko duten eskubidea jasotzen du.

25., 26. eta 28. art.: administrazioari ahalmena ematen dio osasun-ara-
zoengatik edo osasunerako arrisku eta kalteengatik, enpresei miaketak, betebeharrak eta debekuak ezartzeko.

• **Osasun Publikoaren arloko neurri bereziak.**

(apirilaren 14ko 3/86

Lege Organikoa,

apirilaren 29ko 102/86 BOEn

argitaratua)

1. art.: Administrazio eznerdinetako osasun-agintariei ahalmena ematen zaie neurri bereziak hartzeko osasun-arrazoi larri edo beharrezkoak egotekotan.

2. art.: pertsonen osasun-egoeragatik edo jardueren osasun-baldintzengatik egon daitekeen osasunerako arriskua dela eta, azterketa, tratamendu, ospitalizazio edo kontrolneurriak.

3. art.: eritasun kutsakorrek kontrolatzeko, eriak eta beraiekin harremanean dauden pertsonak eta ingurugiroa kontrolatzeko neurriak hartu ahal izango dira, eta berdin beste edozein neurri ere.

4. art.: neurri bereziak, sendagaien hornidura gabezia gertatzekotan.

• **Langileen Estatutua.**

(Testu berritua,

martxoaren 24ko 1/1995

Errege Dekretu Legegileaz onetsia)

4.2.c. eta d. art.: segurtasuna izateko, segurtasun eta higienerari buruzko politika egokia izateko eta enpleguan minusbaliotasun fisiko, sensorial edo psikikoengatik diskriminaziorik ez jasateko eskubideak jasotzen ditu.

4. Lan Osasuna enpresan.

5.b. art.: langileek onetsiriko segurtasun eta higiene-neurriak betetzeko oinarrizko betebeharra dute.

6.2. art.: adin txikikoentzat lan egiteko mugak ezartzen ditu: gauez lan egitea eta xedatzen diren zenbait lanpostutan edo jardueratan aritzea. 16 urtetik beherakoei erabat galerazten zaie lan egitea.

17.1. eta 3. art.: adin, sexu eta abarregatik lan-harremanetan diskriminatua ez izatea. Gainera langabezian dauden edo lana lortzeko zailtasun berezia duten langileen kontratazioa sustatzeko, legeak egiteko ahalmenaz ematen du.

19. art.: Laneko Segurtasun eta Higieneari buruz, ondokoa xedatzen du:

-Babes eraginkorra izateko langileak duen eskubidea (laburra izan arren, garrantzitsuena da).

-Langileak Segurtasun eta Higiene-neurriak betetzeko duen betebeharra.

-Langileak Segurtasun eta Higie-



Lana altueratan. Langileak segurtasun-neurriak qordetzeko betebeharra du.

ne-neurrien ikuskaritzan eta kontrollean parte hartzeko duen eskubidea.

-Enpresariak obligazioa dute langileari prebentzioari buruzko prestakuntza egokia emateko. Langileek obligazioa dute prestakuntza hori jasotzeko, eta uko egingo balio, ez betetze larria izan liteke (lanetik botatze

disziplinarioa: 54.2.b. art.).

-Istripua gertatzeko "berehalako arriskua" edo "benetazko probabilitate larria" egotekotan, jarduerak geldiarazteko jarraitu beharreko prozedura arautzen du. Atal honetakoa Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluan ezartzen denaren aurka egiten du. Beraz, gure us-tez, lege honen aurka egiten duen guztia indargabetu beharko da, Indargabetzeko Xedapen bakarra ezarritz. Honela, bereiztu beharko da "arriskua gertatzeko benetazko probabilitate larria" (L.E.aren 19.5. artikulua-aren 5. paragrafoan arautuko dena) eta "istripua gertatzeko berehalako arrisku larria" (Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluan arautuko dena, L.E.aren 19.5. artikulua-aren 2. atala indargabetuz).

Istripua gertatzeko benetazko probabilitate larriako kasuan, Segur-tasunean eskumenak dituzten enpre-sako organoek —edo hauek izan eze-an, langileen ordezkariak—, eskubi-dea daukate enpresako agintariei idatziz galde egiteko. Eskaria 4 egu-nen buruan ez bada erantzuten, da-gokion lan-agintaritzara jo behar da, honek baino ez duelako neurriak

hartzeko edo jarduera arriskutsuak geldiarazteko ahalmena.

Aitzitik, istripu-arriskua berehala-koa denean, LAPLak aurrikusten du langileak berak bere jarduera eten-tzeko eta lantokitik aldegitako esku-bidea duela (L.E.aren 19.5. artikulua-aren 2. paragrafoan jasotzen ez dena, langileen ordezkarien esku uzten baitzuen jarduera geldiarazteko era-bakia).

Bestalde, eta LAPLarekin jarraituz, berehalako arrisku larriko kasuan, enpresariak langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko beharrezko neurriak hartzen ez baditu edo har-tzeko eragozpenak jartzen baditu, jarduera geldiaraz dezakete, beti ere ondoko baldintza hauek betez (LA-PLaren 21.3. art.):

a) Langileen legezko ordezkarien gehiengoak hartutako akordioa bada (langileen ordezkari-tza behar bezain laster biltzea ezinezkoa balitz, Prebentziorako Ordezkariak ere gehien-goz erabaki lezakete).

b) Erabaki hauek berehalakoan jakinarazi behar zaizkie enpresari eta lan-agintaritzari, azken honek 24 or-

4. Lan Osasuna enpresan.

duko epean erabakiriko geldiarazpena deuseztu edo bereretsiko duelarik.

Aipatu diren neurriak hartzearen ondorioz, ez langileek ez eta haien ordezkariak ere, ezin izango dute inolako kalterik jasan, asmo txarrez edo zarkeri larriaz aritzeagatik ez balitz.

20.3. art.: enpresak ahalmena du arauak betetzen direnentz begiratzeko eta egiaztatzeko egoki deritzen neurriak hartzeko. Beti ere, aintzakoizat hartuz gizon-emakumezkoen duintasuna eta langile minusbaliatuen egiazko gaitasuna.

20.4. art.: enpresak ahalmena dauka langileen osasun-egoera egiaztatzeko azterketa medikoen bidez, langileek bajaran egoteko eritasun edo istripurik alegatzen dutenean. Langileak uko egingo balio azterketa medikoa egiteari, arrazoi horiengatik enpresaren kargura dauden ordainsariak etentzea ezar lezake.

34., 35. eta 36. art.: lan ordutegia, lanaldiako atsedendialdiak eta txandakako lana arautzen ditu.

41.1. eta 2. art.: lan-baldintzen al-

daketei buruzkoa (ordutegiak, lanaldia, txandak...).

62.2. art.: Langileen ordezkariak, lan-osasunari buruzko arauak betetzeari dagokionez, eskuhartzeko eta galdapenak egiteko ahalmena dute.

64. art.: ordezkarien eta batzordeen eskumenak arautzen ditu:

- Enpresa-batzordeak hauen berri izan behar du hiruhilabetean behin gutxienez: lan-istripuen eta gaitasunaren indizeak eta hauen ondorioak; istripu-kopurua; lan-ingurugiroaren eta erabilitako prebentzio-neurrien aldizkako ikerketa bereziak, eta horien eraginkortasuna.

- Laneko Segurtasun eta Higiene-baldintzak begiratzeko eta kontrolatzeko lana egin beharko du, 19. artikuluan aurrikusitako berezitasunak kontuan hartuz.

Seigarren Xedapen Iragankorra: lan-ordenantzak indarrean uzten ditu, haien ordezkari hitzarmenak ezartzen ez diren bitartean. Dena den, gobernari ahalmena ematen dio horiek osorik

edo partzialki indargabetzeko.

• **1994ko Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorra**
(*ekainaren 20ko 1/1994 Errege Dekretu Legegilea*)

Lege honek aurreikuspen-xedapen batzuk ezartzen ditu, horien laburpena ondoren ematen dugularik:

"Lan-istripua", "lanbide-gaixotasuna" eta "lanean gertatu ez den istripua eta gaixotasun arrunta" kontzeptuak barnehartzen dituzten 115., 116. eta 117. artikuluekin, eta 123. artikuluekin (segurtasun eta higieneturrietan hutsegiteak gertatzean prestazio-errekargoari buruzkoa) batera, EDLak "Laneko Segurtasun eta Higieneari buruzko Xedapenak Erregimen Orokorrean" biltzen ditu:

195. art.: lan-istripuen arloan Lan Ikuskaritzaren eta Gizarte Segurantzaren edo Lan Agintaritzaren erabakiak ez betetzea, segurtasun eta higiene arauak betetzen ez dituzten lanak geldiarazteko.

196. eta 197. art.: enpresetan lanbide-gaixotasunak sortzeko arriskua duten lanpostuak betetzeko, hala-

Leharrezko azterketa medikoei buruzkoa, eta ez burutzekotan enpresa arau-hausleak izango dituen erantzukizunetaz.

• **1974ko Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorra**
(*maiatzaren 30eko 2065/1974 Dekretua*).

Ez da aurrean azaldutako Legearekin (2.6. epigrafean) nahastu behar, 2065/1974 Dekretu honen atal gehienak indargabetu zituena, laneko Segurtasun eta Higieneari buruzko ondorengo artikulua hauek izan ezik:

26. art.: Laneko segurtasun eta higienea, helburu hauek dituzten arau teknikoetatik eta osasun-neurrietatik osaturik dago: a) lantoki eta lanpostu desberdinetan arriskuak desagertaraztea edo murriztea; b) langileengan lan-arriskuen prebentzioari buruzko jarrera baikorra eta konstruktiboa suspertzea eta garatzea; c) banakoen eta taldearen osasun-egoera ezin hobea lortzea.

27. art.: Lan Ministerioari ardura ematen dio prebentzio-arloan enpre-

4. Lan Osasuna enpresan.

sek bete behar dituzten baldintzak eta eskakizunak arautzeko, higie-ne eta segurtasunerako Lurralde Kontseiluen erakera sustatuz (langileen eta enpresarien ordezkariez osaturik). Hortaz gain, espezializatutako laborategiak zein ikastetxe eta publizitate-zentroak eraikituko ditu, eta baita higie-ne eta segurtasunaren aldeko kanpainak burutuko ere.

186. art.: Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean, Dekretu honetan jasotzen diren laneko segurtasun eta higie-neari buruzko arauak gordeko dira.

187. art.: enpresariei aurretizko baimenaren betekizuna ezartzen die — "aurretizko jakinarazpena" 1/1986 EDLaren arabera—, hala nola Lan Ordezkaritza Probintzial eskudunari lantokiak irekitzekoa —edo jarduerak berriz hasteko lokal eta instalakuntzetan aldaketa garrantzitsuak egin ostean—, Lan Ikuskaritzak Segurtasun eta Higie-neari buruzko xedapenak betetzeari buruzko txostena emandakoan. Jakinarazpena berriz hasi eta 30 egunetako epean egin behar da. (Ikus, baita, 1/86 EDL, martxoaren 26ko 73/86 BOEn argitaratua,

Premiazko Neurriei buruzkoa. 86-10-6ko Aginduak garatutakoa, urriaren 8ko 241/86 BOE).

188. art.: segurtasun-arauak betetzen ez dituzten lanen geldiarazpenari buruzkoa. Indarrean dagoen prozedura LAPLaren 44. artikuluan ezartzen da.

189. art.: oinaze edo gabezi fisikoak (epilepsia, karranpak, bertigoa, gortasuna, ikusmenean arazoak,,,) jasaten dituzten langileak ezin izango dute lan egin, aipatutakoen ondorioz beraien burua edo lankideak arrisku berezian jar ditzaketen makina edo lanetan.

190. art.: Segurtasun eta Higie-ne Zerbitzuei buruzkoa (enpresako medikuak sartuko direlarik).

• **Gizarte arloko Arau-hauste eta zehapenei buruzko legea.**
(*apirilaren 7ko 8/88 Legea, 88-4-15eko BOEn*)

Lege honek arau-hauste mota guztiak aipatzen ditu: Gizarte Segu-



rantza, langabezia, lanekoak, lan-osa-
suna, e.a. Autonomi Elkarteek ahal-
men betearazlea baino ez dute eta
beraien arauak ezin izango diote kon-
tra egin edo eraginik gabe utzi.

Gaur egungo arau zehatzaileen
bilduma berri bat izan nahi du. Dena
den, bere eragina murriztu egin da
nabarmenki Langileen Estatutu be-
rriak (1/1995 EDL) 6., 7. eta 8. artiku-
luak (lan-arloko arau-haustek) in-
dargabetzen baititu, eta, era berean,
Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko
Legeak 9., 10. eta 11. artikulua (se-
gurtasun eta higie eta lan-osasuna

**Minusbalotasun edo gaitz fisiko-
ak dituzten langileak ez dira
arrisku bereziko lanetan arituko.**

arloko arau-haustek) eta 36.2., 39.
eta 40. 2. paragrafoa indarrrik gabe
uzten ditu espreski. Lege-testu biek
(LE eta LAPL) gai hau barnehartzen
dute.

Hala eta guztiz ere, darabiltzagun
laneko segurtasun eta higienari da-
gokionez, LAPLaren aurka egiten ez
duten bitartean, ohizko xedapenei
buruzko artikulua indarrean jarrai-

4. Lan Osasuna enpresan.

tzen dute, hau da, prozedura zehatzailea (Ikus baita, martxoaren leku 396/1996 ED (96-4-2ko BOE) Arautegi Zehatzailea). Arau-hausteen tipifikazioa, zehapenen zenbatekoa, preskripzioa, berrerortzea, eskumen zehatzaileak, eta abar aztertzeke, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea jo beharra daukagu (VII Kapitulu, 42. art. eta hurr.).

Lehenago aipatu dugun moduan, lege honen hiru artikulutan (19., 20. eta 21. ean) lan-istripuengatik patronalaren mutualitateen arau-haustek zehazten dira.

Azkenik, azpimarratu behar da lege honek ez duela hitzarmen izendatuen edukia babesten (Negoziazio kolektiboan %60ra heltzen ez diren sindikatuek edo ordezkariak sinatutakoak), LEaren arabera hitzarmen eraginkorra baino ez du babesten.

• Lanaldi bereziei buruzko Errege Dekretua. (irailaren 21eko 1561/1995 ED)

Uztailaren 28ko 2001/83 ED (83-7-29ko 180/83 BOEn argitaratua) indar-

gabetzen du, laneko jaietarako 45., 46. eta 47. artikuluetan xedatutakoa izan ezik.

Arau honetan zenbait sektoreen berezitasunarengatik lanaldiaren luzapena, mugaketak edo murrizketak jasotzen dira. Jardueraren ezaugarrien arabera, ohizko lanaldiaren mugaketei buruzko artikulua azaltzen ditugu ondoren, langileen osasuna eta segurtasuna babesteko aholkua ematen dutenak:

23. art.: Inguruneko arriskueta ezarritako lanak, bertan eman beharreko denbora mugatu daiteke langileen osasunarentzat arrisku berezia ekartzen badute, nekegarritasun, arriskugarritasun edo toxikotasuneko egoera bereziak direla medio eta arriskua murriztea ezinezkoa denean prebentzio eta babes-neurri egokien bitartez. Mugaketa edo murrizketa, arriskua dagoen lanpostu, toki edo sekzioatara mugatuko da beharrezko denboraz, soldatara inolako murrizketarik ekarri gabe. Neurri hauek Hitzarmen Kolektiboan har daitezke. Langileen eta enpresariaren artean adostasunik ez badago aipatu diren egoerei buruz, gizarte-jurisdikzioak

zehaztuko du mugaketa edo murrizketen bidez kotasuna eta zenbaterainokoa.

24. art.: Lanaldi-mugaketa mendi edo baserri-lanean, ahalegin fisiko izugarria eskatzen duten zereginetan, zein tenperatura edo hezetasun bereziko egoerengatik gertatzen diren berebiziko zirkunstantzia nekagarriak biltzen direnean. Ez dira 6 ordu eta 20 minutu baino luzeagoak izango, eta astean 38 ordu gehienez lan burutuan.

25. art.: Meategi barruko lanak, (ikus baita Meatzarien Estatutua: 3255/1983 ED). Meategi barruan gehienezko lanaldia 35 ordutan finkatzen da. Meategi barruko eta kanpoko lana bereizten dira, lehenengo kasuan lanaldia eguneko 6 ordutara murriztuko delarik, tenperatura edo hezetasun bereziko egoerengatik edo lana burutzeko ezohizko posizioengatik gertatzen diren berebiziko zirkunstantzi nekagarriak biltzen direnean. Eguneko 5 ordutara murriztuko da lanaldi hasieratik erabat bustita egon behar denean. Astean 2 eguneko atsedenaldira xedatzen da (negoiazio kolektiboan itundu daitezke)

lur azpiko postuak dituzten langileentzat eta kanpokoentzat ere (haien jarduera lur azpikoekin batera burutzen badute). Aparteko orduak hiru kasu hauetan baino ezin dira egin: ezbeharrak edo bestelako kalte berezi eta larriak konpontzeko edo prebenitzeko; lehengaiak galtzeko edo hondatzeko arrisku larria; hitzarmenean finkatuko diren egitura-zirkunstantziengarik.

29. art.: Eraikuntza-lanak eta herri-lanak, lur azpikoak badira eta mehategien kasuko zirkunstantzia berberak biltzen badira, gehienezko lanaldi berdinak ezarriko zaizkie. "Aire konprimatuko kaxak" delakoetan burutzen diren lanen gehienezko iraupena xedatzen da dagokion Higiene eta Segurtasunari buruzko Arautegian (1956-1-20ko MA).

31. art.: Lana hotz eta izozte-ganbaretan, gehienezko lanaldia hauxe da:

a) 0 gradutik minus 5era, ohizko lanaldia, indarberritzeko 10 minutuko atsedenaldira 3 orduko, ganbarean barruan egindako etengabeko lanarengatik.

4. Lan Osasuna enpresan.

b) minus 6tik minus 18 gradutara, 6 orduko iraupena, orduero 15 minututako indarberritzeko atsedenal-diaz.

c) minus 18tik aurrera, 6 orduko iraupena, barruan etengabe eginda-ko laneko 45 minuturo 15 minututako atsedenal-diaz.

Azken bi kasuetan, lanaldi arruntarekiko aldea, kanpoan burutu beharreko lanekin osa daiteke.

Lanaldia muga daiteke ere lan-arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza-ikastaroetara joateko (LAPLaren 19. art.)

Ez da ahaztu behar, Errege Dekretua (95-9-27) indarrean sartzen direneko arauak (legezkoak, erreglamenduzkoak, hitzarmen kolektiboak, lan-kontratuak edo lekuko ohiturak) langileen aldekoak badira, bere hartan irauten dutela, geroagoko aldaketari uzti gabe.

Hotz-ganbaretan burutzen
diren lanak lanaldi mugatua
izango dute.



• **Hitzarmen Kolektiboak.**

Negoiazio kolektiboan lan-osasunak ez du garrantzi haundirik izaten, nahiz eta LEak berak gai hauek negoziatzeko bide eman.

Lan arriskuen prebentzioari buruzko legearen edukia gutxienezkoa da ere, eta hobekuntzak negoziazio kolektiboaren bidez egiteko iradokitzen du. Dena den, hau lortzeko beharrezkoa litzateke patronalaren jarreraren aldaketa nabarmen bat, gai hauek ukitzera uko egiten baitio, eguneroko jardueran eta CEOren zirkularretan (berdin 1996koan zein 1997koan) ikus dezakegunez.

Ekoizpenaren antolakuntza gure klase-interesaren menpe egon dadin (langileen osasuna oinarritzko eta berehalako interesa izanik) guk inposatu behar dugu emaitza praktikoen bidez: zuzentasuna, egia eta "iraultza" ikustaraziz. Ez da sekulan gizarte-aldaketa sakonik "bapatean" gertatuko, praktikan eta errealitatean horretarako bide ematen duten egiazko lorpen ugariak biltzean baizik.

Hitzarmenetan ezartzen den edo-

nolako hobekuntza legezkoa eta bete beharrekoa da, baldin eta hitzarmena baino goragoko arauen kontra egiten ez badu. Honela lor daitezke lan-osasunari buruzko hobekuntza batzuk, horiek ezartzen dituzten lege orokorrak egin arte itxaroteke.

Hitzarmen kolektiboak osasun eta segurtasun-neurriez aberasteak bide ematen du arrisku zehatzak enpresaren edo bere arloko enpresen berezitasunei egokitzeko ere.

• **Barne Erregimeneko arautegiak.**

Enpresan egon daiteke zein ez (hitzarmenak formalki ez zeuden garaitik datozkigu eta indarrean dagoen hitzarmenaren eranskinak izaten ohi dira) eta lan-osasunari buruzko xedapenak eduki ditzakete, alderdi biek nahitaez bete beharrekoak. Ez dute baliorik izango goragoko araei kontra egiten baldin badiete, hitzarmen kolektiboaren kasuan bezala. Enpresa bakoitzeko neurriak hobetzeko bide ematen dute, eta hitzarmenak bezala, arrisku zehatzek prebentzioa oinarri hartuta.

4. Lan Osasuna enpresan.

Lan Osasunari buruzko Estatuko Legeria Berezia.

Gaur egun indarrean dauden Laneko Segurtasun eta Higienari buruzko estatuko legezko xedapenak oso ugari, oparoak dira, baina sakabana-turik daude gai honi buruzko esku-mena ministerio desberdinen esku baitago. Bestalde, arauak ugaritu dira are gehiago estatuko legeria EEERa egokitzeko prozesuaz geroztik, na-hasmendura beste elementu bat gehituz.

• Legeria Orokorra. (lantoki guztietan)

Arautegirik garrantzitsuena ares-tiko 31/1995 Lan Arriskuen Preben-tzioari buruzko Legea (LAPL) dugu zalantzarik gabe, Lan Osasunak bizi duen egoerarentzat inguru egokia izanik.

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOARI
BURUZKO LEGEA (azaroaren 8ko
31/1995 Legea)

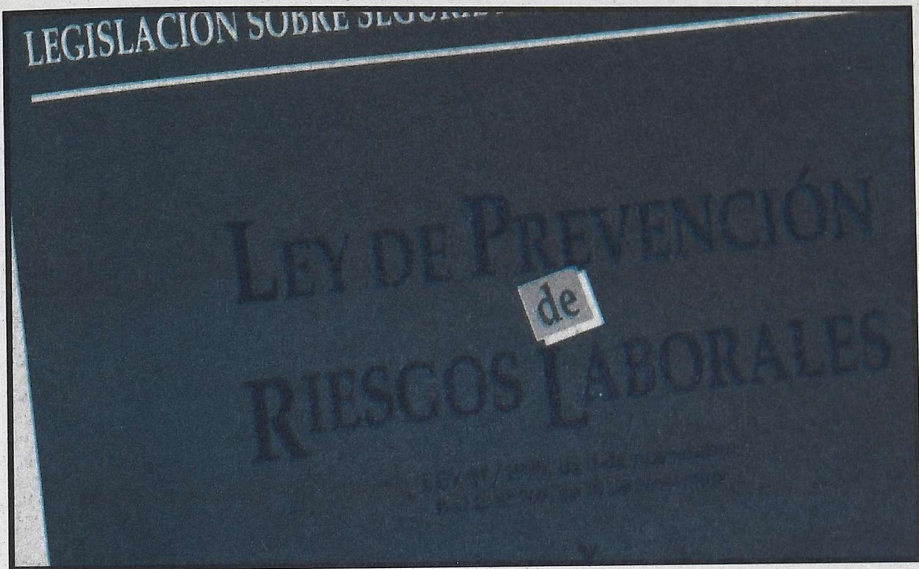
Lege hau indarrean egon behar zen 1992ko abenduaren 31rako be-

randuenez. Hala ere, bere testua az-tertu ondoren frustrazio berri dago, 89/391/EEE Zuzentzailea ia hitzez hitz transkribatzen baitu, eta ez batie lan-gileei tresna erabilgarririk ematen gaur egungo lan-baldintzak hobetze-ko enpresarien botere absolutistaren gainetik.

Egiaztatu beharra dago, Lege hau prestatzean CCOO eta UGT sindika-tuek —gobernu sozialistarekin nego-ziatzen zuten bakarrak— zirriborro-ak urardotzea onartu zuten, eta on-dorioz CEOE ugazaberiaren presio-ek funtsik gabe utzi zituzten Preben-tzio ordezkarien eskubideak. Ez du-gu ahaztu behar izapideak bideratze-an, sindikatuek ez dugula benetazko mobilizaziorik egin, lan-baldintzak hobetzeko eta ezbehar-kopuru izu-garriaren kontrako Lege baliagarri baten beharra defendatzeko. Hau guztia, zalantzarik gabe, gai hauetan dagoen kontzientzia faltarengatik gertatzen da.

Legearen edukia aztertzean, bi al-derdi nagusi hauei kritikagarrien de-ritzegu:

A. - Aipatu dugu Lege honek en-



presarien botere absolutista berres-
ten duela Merkatu Ekonomiaren
Markoko enpresa-askatasunean oi-
narri-tzen den Estatu honetan
(1978ko Espainiako Konstituzioaren
38. art.). Haiek erabakitzen dute nola
aztertu arriskuak, nola antolatu Pre-
bentzio Zerbitzuak, eta betez ere,
zeitzuk diren langileek jasan behar
dituzten arriskuak denbora laburre-
nean ahalik eta diru gehien irabazte-
ko helburu sakratuari eusteko.

B.- Indar sindikal eta abertzalea
izanik, Lan Osasunari buruzko oina-

rizko Legeari dagokionez, Madrilen
arautzen da gai garrantzitsu hau, Es-
painiako Konstituzioaren bebesena
eta bertan definitzen den eskumen-
banaketaren pean (149.7. art.), auto-
nomietako agintariek Legea bete-
razteaz eta garatzen duten arauak
sortzeaz arduratzen direlarik.

Administrazio Zentralaren testu
arau-emaitan xedatzen dira legezko
arautegiak eratzeko eta onartzeko
eginkizunak, nazioarteko erakunde-
kiko lankidetzaz eta Autonomi Elkar-
teekiko koordinazio eta elkarlan egokiak.

4. Lan Osasuna enpresan.

Beranduago artikulua sakonki aztertuko ditugunez, kritikagarriak iruditzen zaizkigun beste alde batzuk aipatuko ditugu.

Esan beharra dago, testuan ez direla sartzen, lanari utzi eta gero, Lan Arriskuen ondorioak jasaten dituzten bi "kolektibo", hau da, erretiratuak eta langabetuak. Etxe-langileak baztertzen ditu eta ez du etxeoandreen osasun-galera ukitzen ere.

Lege zabala izan arren, aspektu asko uzten ditu Arautegien bidez arautuak izan daitezen (40 inguru). Beraz, eta politikarien moteltasuna eta atzerapena dela eta, orain arte indarrean egon den arautegi frankista eta zaharkitua kontuan hartu beharko dugu zenbait gaitarako. Adibidez, Laneako segurtasun eta Higieneari buruzko Ordenantza Orokorren II Titulu osoa (1971) edo Enpresako Zerbitzu Medikoei buruzko Arautegia (1959)...

Legeak Prebentziorako Ordezkariei kolaboratzaile-eginkizuna eman nahi izan die, gehienetan langileen ordezkarri bezala dituzten egitekoen kontra doana.

Gobernuak, Mutualitateak sustatuz, Administrazio publikoek eman beharko lituzketen zerbitzuak pribatizatu nahi ditu.

Fundazio bat eratzen da Segurtasun eta Osasun-baldintzak hobetzeko jarduerak sustatzeko enpresa txikietan, honela pribatizazio-ildoari jarraipena ematen zaio, langileriarentzat kontrolatzeko zailak diren erakundeak sortuz.

Azkenik, Lege honek, langileriak jasaten dituen arriskuak lanpostu-esparrura mugatzen ditu, eta ez du kontuan hartzen lan egiteko erak eta erabilitako produktuek Inguruneari kalte egiten diotela, eta horren ondorioz gure osasuna honatzen dela.

Orain, testu arau-emailearen analisi labur bat egingo dugu ezagutzen hasteko eta ikuspegi orokor bat izan dezazuen, eguneroko jardueragatik punturen bat sakonki erabili behar izatekotan.

I. HELBURUAK

LAPLn, lanbide-arriskuen prebentziorako printzipio nagusiak xe-

datzen dira (15. art.): segurtasuna eta osasuna babestu, lanaren ondoriozko arriskuak desagertaraztea edo murrizketa, langileen informazioa, kontsulta eta partaidetza eta langileen prestakuntza.

Arautegi honek, laneko segurtasun eta higienerari buruzko lehenagokoa ordezkatzan du (bereziki LS-HOO) eta ezinbesteko eskubidea da, hitzarmen kolektiboetan hobetu eta garatu daitekeelarik (guretzat bete-behar bat izanik).

Erreglamendubidez, eta sindikatu eta enpresariekin kontsultatu ondoren, ondorengo gai hauek arautu behar dira:

-Lan-baldintzen eta bereziki arriskutsuak diren lanetako baldintza berezien gutxienezko betekizunak

-Arriskuak sor ditzaketen agenteekin harremanean gertatzen diren lan-eragiketen eta prozesuen kontrol administratiboa eta hauen mugaketak edo baldintza bereziak.

-Arriskuen ebaluaziorako prozedurak eta prebentzio-jarduerarako gidak.

-Prebentzio-zerbitzuen egokitzapena (badago urtarrilaren 17ko 39/1997 EDan; 97-1-31ko 27. BOEn argitaratua).

-Lanbide-gaixotasunak neurtzeko prozedura eta lanaren ondorioz sortutako kalteak agitaritza eskudunari komunikatzeko baldintzak eta prozedurak.

II. EZARPEN EREMUA

L.E.ak eragina duen langileei, Administrazio Publikoan diharduen pertsonal zibilari (poliziarri, segurtasun-langileei eta antzekoei izan ezik), langile autonomoei eta sozietate kooperatiboetako langile-bazkideei ezar dakieke. Alde batera uzten dira aurrean aipatutakoak (parentesi artean), etxe-zerbitzua (bere marjinazioa are-agotzen duen diskriminazio berri bat) eta arrisku larriko, katastrofe edo zorigaitz publikoko kasuetan babes zibileko zerbitzu operatiboak eta auzitegi-peritaia.

III. PREBENTZIOA: PRINTZIOPIOK, PLANGINTZA ETA ARRISKUEN EBALUAZIOA

Lehenago aipatu diren helburuekin batera (15. art.), printzipio berri-

4. Lan Osasuna enpresan.

tzaille batzuk ezarri ziren: 1) prebentzioa egin behar da langilea bere buruaz babesteko ere; 2) neurri kolektiboak (teknikoak) lehenetsi behar dira babes pertsonalekoen aurrean, azken hauek, arriskuak beste era batean ezin direnean ekidin edo behar beste ezin direnean mugatu baino ez direla erabiliko (17. art.); 3) enpresak duen obligazioa prebentzio-jarduera planifikatzeko eta arriskuak ebaluatzeko (16. art.).

IV. LANGILEEN PARTAIDETZA

Legeak bide ematen du langileen partaidetzarako haien ordezkarien — Prebentziorako Ordezkariak — eta ordezkari-tza-organo berezien bitartez, hau da, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak. Figura berri bat sortzen du: Prebentziorako Ordezkarria (35. art.), Langileen ordezkariak beraien artean hautatu beharrekoa, ordezkari-tza-eskala baten arabera. Legea nahiko zehatza da eskumenak eta funtzioak (36. art.) eta lanbide-sekretuko bermeak (37. art.) azaltzerakoan.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak ezartzen dira lehenagoko Laneko Segurtasun eta Higiene Ba-

tzordeen ordezkari organo paritarioa eta kolegiatu moduan eratu eta Prebentziorako Ordezkariak eta enpresariak edo bere ordezkariak osatua, Batzordeari berari uzten zaiolarik funtzionamendu-arauak emateko ardura. Partaidetzarako organo bat da, enpresak prebentzio-arloan burutzen dituen jarduerak aldizka kontsultatzeko helburua duena (38. art.). Derrigorrezkoa da 50 langile baino gehiagoko enpresetan.

V. PREBENTZIO ZERBITZUA

Zerbitzu hau aurreko arautegian aurrirakusten bazen ere (2065/1974 D.aren 190. art.), benetan ez da inoiz ezarri. Orain, aldiz, aurrerakuntza kualitatibo bat egin nahi izan da 30. eta 31. artikuluetan oinarritzko helburu batzuk azalduz, Prebentzio Zerbitzuen sorrera, funtzioak eta eraketari buruz. Erregalmendu-arauek antolakuntza-erak, funtzionamendua, kontrola eta izendatutako langileen gaitasunak eta ahalmenak (6 langile baino gehiagoko enpresetan, gutxiago dutenetan enpresariak hartuko baitituz bere gain prebentzio-eginkizunak) xedatuko dituzte (30.5. art.). Gainontzekoetan, enpresariak izendatuko du

langile bat edo batzuk jarduera horretaz ardura daitezzen, eta honela Prebentzio Zerbitzua eratuko da; bestela enpresaz kanpoko erakunde batekin hitzartuko da (30.1 art.), Gizarte Segurantzaren Lan Istripuetarako eta Lanbide Gaixotasunetarako Mutualitateak izan daitezkeenak (32. art.).

VI. PRESTAKUNTZA

Prebentzio-jardueren barruko ezinbesteko bitartekoa da. Langileen Estatutauak berak jasotzen du (19. art.) eta LAPLan garrantzi handia ematen zaio kontratazio-unean eta lan-bizi osoan. 18. artikulua xedatzen du langileei, enpresan dauden arriskuei eta ezarri beharreko babes-neurriei buruzko beharrezko informazioa eman behar zaiela (ikus baita 6. art.: aurretiko trebakuntza eta prestakuntza).

VII. ESKUBIDEAK ETA OBLIGAZIOAK

III. Kapituluak (14.-19. art.) jasotzen dira, eta horrenbestez Ordenantzaren (LSHOO) I. eta III. Tituluak indargabetzen dira.

-Langileei dagozkienak: babes eraginkorra izateko eskubidea (14. art.), eta bere prestakuntzarekin eta enpresariaren jarraibideekin bat hartzen diren prebentzio-neurriak gordetzeko betebeharra (29. art.).

-Enpresariei dagozkienak: langileak lan-arriskuetaz babesteko obligazioa (14.1. eta 2. art.); prebentzio-plangintza eta arriskuen ebaluazioa (16. art.); babeserako baliabide teknikoak eta pertsonalak eman (18. eta 19. art.); suteen kontrako, larrialdietarako, ebaluaziorako eta lehen sorospenetarako neurriak hartu (20. art.); langileen osasun-egoera aldiro zaindu (22. art.); ezaugarri bereziak dituzten langileen berariazko babesa: arrisku zehatz batzuei minberak (25. art.), haurdun dauden langileak (26. art.), adin-txikikoak (27. art.).

VIII. ERANTZUKIZUNAK ETA ZEHAPENAK

VII Kapituluak biltzen ditu, lehenago arautzen zituen 8/1988 Gizarte Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen artikulua indargabetuz, zehapenak haundiagotzen di-

4. Lan Osasuna enpresan.

tuztelarik. (Dena den, arau juridiko-teknikoei dagokienez, indarrean jarraitzen du GAAZLaren 41. art.: Gizarte Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legea, 8/88. Beraz, hauen arau-haustea GAAZLaren bidez zehatuko da).

Zehatzeko eskumena lan-agintaritzari egokitzen zaio ere, Lan Ikuskaritzaren proposamenaz. Zenbatekoaren arabera zehatu ahal izango dute: Lan Ordezkaritza Probintzialek 5 milioi pta. arte; Lan Zuzendari Nagusiak 15 milioi pta. arte; Lan Ministerioak 50 milioi pta. arte; Ministroen Kontseiluak 100 milioi pta. arte (52. art.), gai honetan eskumenak dituzten Autonomi Elkarrekin xedatzen dutenatik at.

Zirkunstantzia bereziki larrietan, Gobernu zentralak edo eskumenak dituzten autonomikoei lan-jarduerak geldiarazi edo lantokia itxi dezakete (53. art.).

Kaltetutako langileari dagozkien prestazio ekonomikoetan %30tik %50rako errekarquaz zigor daiteke ere, lanbide-gaixotasuna edo istripua Seguratasun eta Higiene-neurririk ezagatik gertatu baldin badira. Gainera, debekatzen zaio Administrazio-

ari, laneko segurtasun osasunaren kontrako delituengatik, epai irmoz kondenatuak izan diren pertsonak kontratatzea.

Langileei egokituz, 29.3. artikulua xedatzen duenez, lan-arriskuen prebentzioan dituzten obligazioak ez betetzeak L.E.aren 58.1. artikuluan aurriztatu den "lana ez betetze"tzat jotko da, edo bestela falta izango da Administrazio Publikoetan diharduten langileen edo funtzionario publikoen erregimen disziplinarioari buruzko arauen arabera.

IX. JAGOLETZA ETA KONTROLA

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko legezko arautegia betetzeko jagoletza eta kontrola Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzari dagokio (19. art.). Hala ere, aldaketa bat nabarmentzen da, bere garrantzia ikustekotan gaudela: 3.b. Xedapen Gehigarrian aipatzen dena: Legeak Lan Agintaritzari eta Ikuskaritzari ematen dion funtzioa, Autonomi Elkarrekin eta Lurralde Erakundeen esparruan beste organo batzuk bete ahal izateko bide ematen duelarik.

X. FABRIKATZAILEEN, IMPORTATZAILEEN ETA HORNITZAILEEN OBLIGAZIOAK

Legeak beste alderdi garrantzitsu bat ezartzen du: fabrikatzaileen, inportatzaileen eta hornitzaileen obligazioa ziurta dezaten makinak, ekipoa, produktuak eta lanerako tresnak ez direla arriskutsuak langilearentzat, beti ere baldintza egokietan eta haiek gomendatzen duten eran eta helburuekin instalatu eta erabiltzen badira; baldintza hau produktuen eta sustantzia kimikoen hornikuntzara zabaltzen da (41. art.).

**PREBENTZIO ZERBITZUEI
BURUZKO ARAUTEGIA**
(urtarrilaren 17ko 39/1997 ED,
97-1-31ko BOEn argitaratua)

LAPLren 6. artikuluan aurrikusten zen bezala, Legearen alderdi batzuk garatu behar dira arauen bidez. Arautegi hau Prebentzio Zerbitzuetaz arduratzen da; arriskuen ebaluazioa, prebentzio-jardueraren plangintza, jarduera hauek burutzeko behar diren baliabideen antolakuntza, erakunde espezializatuen kontrola (enpresaz kanpoko prebentzio-zerbi-

t uak, esaterako) eta lan-arriskuen prebentzio-zerbitzuetan parte hartzen dutenek eduki behar dituzten gaitasunak arautzen ditu.

**LANEKO SEGURTASUN
ETA HIGIENEARI BURUZKO
ORDENANTZA OROKORRA
(LSHOO)**

LAPL onetsi arte, bete beharreko gutxienezko babes-xedapen multzo bat zen, lanbide gaixotasunak eta istripuak prebenitzeko eta higiene eta ongizate-baldintzak hobetzeko helburua zutenak (1971-03-09 Agindua). LAPLaren Xedapen Indargabetzaileak LSHOO ia erabat indarrik gabe uzten du, II Titulua baino ez duelako indarrean jarraitzen, LAPLaren VI. artikuluan jasotzen diren arauak eman arte (Aurtengo 1997an argitaratzea itxaroten da).

II. Titulu honetako edukiak zehazten ditu:

- 1) Lantokien baldintza orokorrak eta ondokoei buruzko babes-neurriak:
-eraikinak eta lokalak (neurriak,

4. Lan Osasuna enpresan.

ibiltzeko erreztasuna, eraikinaren atal-
letara sarbide-segurtasuna, argizta-
pena, zaratak, aireztapena eta garbi-
keta)

- zerbitzu iraunkorrak (logelak eta
etxebizitzak)

**Segurtasun eta Higieneari buruzko
Ordenantza Nagusiak lantokien bal-
dintza orokorrak arautzen ditu.**

- higiene-zerbitzuak (aldagelak,
bainugelak, komunak eta dutxak)

- larrialdietarako osasun-instala-
kuntzak (enpresako zerbitzu mediko-
ak, prebentzio-zerbitzuan sartzen di-
renak)

- kanpoan egiten diren lanak eta
aldi-baterako lokalak

- elektrizitatea (instalakuntza eta
ekipo elektrikoetan kontaktuen kon-
trako babesa, instalakuntzetara sarbi-



dea, bateriak, soldadura elektrikoa, arrisku elektriko bereziak dituzten lokalak, altxatze eta garraio-makinak, elektrizitate estatikoa, motoreak, gidariak, etengailuak eta behe-tentsio-ko zirkuito-ebakitzailak, ekipo eta erreminta elektriko eramangarriak, lanak goi edo behe-tentsio-ko instalakuntzetan, ebakigailuak, babes-gelak, airetiko linea elektrikoak edo lur-azpiko eta lur sareak)

- sute-prebentzioa eta itzalketa (kokapena, lokalen egitura eta banaketa, irteera-seinaleak, tximistorratzak, industri-instalakuntza eta ekipoak, substantzia sukoiaren erabilera eta garraioa)

- motoreak, transmisioak eta makinak

- erreminta eramangarriak

- altxatze eta garraio-aparailu eta mekanismoak

- beroa edo hotza sortzen duten aparailuak eta presio-ontziak

- arrisku bereziko lanak (lehergaiak, substantzia pulbigenoak, korrosiboak, narritagarriak, toxikoak edo infekziosoak, animalia edo landare-produktuen erabilera, erradiazio arriskutsuak).

2) Derrigorrezko babes pertso-

naleko neurriak: lan-jantzi bereziak erabiltzea, burutzen duen jardueren zikinkeria edo toxikotasun-garduaren araberako gorputz garbiketa eta higiena, eta aldiko azterketa mediko derrigorrezkoak.

Lantoki bakoitzean ale bat egon behar da nahitaez. Sindikatuen jarduerarako ezinbesteko tresna da, kirats falangista eta paternalista darion eta hanka sartzeren bat dagoen arren.

Laneko Segurtasun eta Higienarako Ordenantza Orokorra oinarritzeko legezko testu bat da, sindikatuko militante guztiek ezagutu eta etengabe erabili behar duena: legearen aurrerak agortzea funtsezko helburua da, sensibilizazio eta kontzientzia kolektiboaren maila areagotzen duen pedagogiaz lagunduta (legea betearazteak ez du balio haundirik, ukituriko kolektiboak ez badu "lorpen" hori aurreratzen jarraitzeko maila eta oinarritzat jotzen).

• Jarduera nekagarri, osasungaitz eta arriskutsuei buruzko arautegia (2414/61 D., abenduaren 7ko 292/61 BOEn argitaratua, eta 63-3-15eko Agindua, apirilaren 2ko 79/63 BOEn).

4. Lan Osasuna enpresan.

Ez da "laneko" arau bat, administratiboa baizik. Erosetasun, ingurugiro eta segurtasun-baldintza arruntak ez dituen edozein motatako lokalaz (bertan langilean egonda zein ez) arduratzen da. Udalek eskumenak dituzte baldintza horiek aldatzeko edo ikuskatzeko (Udal Ordenantzak).

Badaude ere eduki orokorreko beste arau batzuk, espezifikotzat jo daitezkeenak eta indarrean jarraituko dutenak Lan Arriskuen Prebentziarako Legeari kontra egiten ez dioten bitartean. Ondorengo gai hauetan eragiten dute: laneko segurtasun eta higiene-arloan eskumenak dituzten administrazio-erakundeetan, ingurugiroan eta lantokiko baldintzetan, makinetan, istripu-prebentzioan...

• Sektore Espezifikoei buruzko arauak.

Sektore askotan arau espezifikoak daude, ekoizpen-prozesuen bereiztasunek (erabiltzen diren materialak...) edo lan-jarduera garatzeko baldintzek (lur-azpikoa...) eragindakoak.

Arau hauek LSHOOaren ordezkaitzaileak dira, osatzen eta gara-tzen baitute eta, gutxienezko-izaera eduki arren, lantokietan bete behar dira.

• Arrisku Espezifikotarako arauak.

LSHOOaren beste arau osagarria batzuek ariskuak tratatzeko baldintzak eta zirkunstantziak zehazten dituzte, eta gutxienezkoak izanda ere, arrisku horiek (pisua, zarrata, erradiazioak...) gertatzen diren lantoki guztietan ezar daitezkeelarik.

Arau osagarriak. Arrisku espezifikoak arautzen dituzte.

