

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

esku hartzeko ezagutu, eraldatzeko esku hartu

AURKIBIDEA

1. SARRERA	4
2. DEFINIZIOA ETA LEGE ERREGULAMENDUAK	5
2.1. ESKUBIDEAK: BEHARREZKO BABES ETA PREBENTZIO NEURRIAK HARTZEA	6
3. 3. BABESTUTAKO EGOERAK	8
3.1. ADINGABEKO LANGILEAK BABESTEA	10
3.2. ALDI BATERAKO LAN ENPRESEN BIDEZ KONTRATATUTAKO ALDI BATERAKO LANGILEAK BABESTEA	13
3.3. DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK BABESTEA	15
3.4. EGOERA BIOLOGIKO EDO SOZIOLABORAL BEREZIA DUTEN LANGILEAK BABESTEA	17
3.5. AMATASUNA ETA EDOSKITZE NATURALA BABESTEA	18
4. OSASUN ZAINZA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEETAN	17
5. LEGEAREN KONTRAESANAK ETA NAGUSIEN ETA LANGILEEN ARTEKO INTERES-BORROKA	21
6. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA KALTEBERATASUN BEREZIKO KASUETAN	23
7. BIBLIOGRAFIA	25
8. ERANSKINAK	27
8.1. ERANSKINA: KALTEBERATASUN BEREZIKO EGOERA JAKINARAZTEA ETA NEURRIAK HARTZEKO ESKATZEA	27

1. SARRERA

Lan arriskuak prebenitzearen helburu nagusia langileen segurtasunari eta osasunari kalte egingo dioten lan baldintzak saihestea da. Lantokiak toki seguruak behar dute izan bertan lan egiten duten pertsona guztientzat. Nolanahi ere, enpresako lanpostu guztietarako prebentzio neurri onenak ezartzea ez da nahikoa. Benetako prebentzio neurriak hartzeko, lanpostu horiek beteko dituzten pertsonen benetako premiak dago kontuan hartu beharra.

Hau da, lanpostu bakoitzerako prebentzio neurri unibertsalak ezartzea ez da nahikoa; aitzitik, lanpostuak pertsonetara egokitu behar dira, Lan arriskuak prebenitzeko Legearen 15. artikulua dioen bezalaxe. Izan ere, pertsona gehienentzat apenas arriskurik ez duten lan baldintzak oso arriskutsuak (edo are onartezinak) izan daitezke beste batzuentzat, bizi duten egoera dela medio. Pertsona horiek neurri osagarriak beharko dituzte, behar bezala babestuta egongo badira. Neurri osagarri horiek azaltzeko, har ditzagun, esate baterako, emakume haurdunak eta bularra ematen ari direnak. Kargak altxatzeak edota hainbat substantzia kimikoren eraginpean egoteak kalteak eragin diezazkioke, dela langileari, dela fetuari, dela haurrari. Egoera horretan ez dagoen langile bati, oro har, ez dio zertan kalterik eragin kargak altxatzeak.

Eskuliburu honetan Bereziki Kalteberak diren Langileen (BKL) egoera aztertuko dugu; alegia, ezagun dituzten ezaugarri pertsonalen edota egoera biologikoaren eraginez, lanak sortutako arriskuen aurrean bereziki kalteberak direnak (desgaitasun fisikoa, psikikoa edo sentsoriala aitortuta duten pertsonak barne).

Bereziki kaltebera diren langileak definitzen saiatuko gara; legeak aitortzen dizkien eskubideak jasoko ditugu, eskubide horiek bermatzeko enpresek zer urrats eman behar dituzten zehaztuko dugu eta, azkenik, araudien artean dauden kontraesanak aztertu eta argituko ditugu.

Kontzeptu hori legeak jasota eduki arren eta mugimendu sindikalak egindako ahaleginak ahalegin, patronalak eta administrazio publikoak jaramon gutxi egiten dieTE gure osasunari. Hala, prebentzioa enpresen kudeaketan txertatu beharrean, gastu gehigarritzat hartzen dute, hau da, enpresa-interesen oztopo gisa.

Horretarako, ordezkaritza dugun enpresa bakoitzean laneko osasunaren inguruko legeak betetzeko eskatuko dugu. Horrez gain, borroka sindikalaren eta negoziazio kolektiboaren bitartez, lege araudien jasotzen ez duten guztia lortu behar dugu, gure osasuna eta segurtasuna bermatzeko, baita langile garen aldetik dagozkigun eskubideak ziurtatzeko ere.

Helburu hori lortzeko, informazioa eskura eduki behar dugu. Jakinaren gainean egon behar dugu, enpresetan esku hartuko badugu. Eta, egungo joera aldatzeko, esku hartu behar dugu.

2. DEFINIZIOA ETA LEGE ERREGULAZIOA

Lan Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legearen (LAPL) 25. artikulua dioenaren arabera, enpresaburuak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak eratorritako arriskuen aurrean bereziki kalteberak diren langileen babesa, desgaitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne.

Babes berezia eskatzen duten pertsona horiek ezin izango dituzte hainbat lan egin, baldin eta beren buruari, gainerako langileei edota enpresarekin lotura duen beste edonori arriskua sortzen badiete. Hori hala den ala ez erabakitze-ko, beren egoera pertsonala, egoera biologikoa, desgaitasuna edota behin-behineko gainerako egoerak hartuko dira aintzat; hau da, egoera horiek direla medio lanposturako eskakizun psikofisikoak betetzen dituen ala ez.

Adibideak:

- **ezaugarri pertsonalak:** herabetasuna, autokontrolik eza, estresa izateko joera, gehiegizko altuera;
- **egoera biologikoa:** haurdunaldia, edoskitzaroa, patologia, hipertentsioa, mendetasun toxikoak, alergiak;
- **behin-behineko egoera:** haurdunaldia, edoskitzaroa, aldi baterako tratamenduak, familia egoera gatazkatsua.

Hauexek dira **langile bereziki kalteberak:**

1. Haurdun dauden emakumeak, erditu berriak edota bularra ematen ari direnak (LAPLren 26. art.).
2. Adingabeko langileak (LAPLren 27. art.).
3. Aldi baterako, iraupen jakineko eta aldi baterako laneko enpresetako langileak (LAPLren 28. art.).
4. Ezgaitasun fisikoak, psikikoak edo sentorialak dituzten langileak (legez aitortuta eduki ala ez), egoera biologiko jakin batean daudenak (patologia jakin bat, konparazio batera) edota egoera soziolaboral jakin batean dauden langileak (gatazkak familia giroan) egon daitezke lan arriskuen babes bereziaren premian (LAPLren 25.1 artikulua).

Aipatutako legearen 25. artikulua adierazten du, halaber, enpresak **kontuan izan behar dituela kalteberatasun bereziko egoerak, arriskuak ebaluatzeko orduan**, eta horiek aintzat hartuta hartu beharko dituela prebentzio eta babes neurriak.

Hori guztia aintzat hartuta, lehen ondorio gisa, **enpresako arriskuen lehen ebaluazioan honako hauek identifikatzeko eskatu behar dugu:**

1. **Bereziki kalteberak diren langileentzat arrisku handiagoa sortzen duten lanpostuak.** Lanpostu horiek pertsonak **enpresan lanean hasi aurretik** identifikatu beharko dira.
2. Beren **ezaugarri pertsonalak, egoera biologikoa, ezgaitasun fisikoa** (legez aitortuta eduki ala ez) direla eta, zenbait lanpostutan aritzeagatik arriskua izan dezaketen **langileak**. Ebaluazioa egiteko garaian, BKLen zerrenda bat egin daiteke. Esate baterako, ezgaitasuna duten pertsonak, adingabeak, txandaka eta gauez aritzen diren langileak, etorkinak, lan prekarioa dutenak, etab. Zerrenda horrek hainbat datu bilduko lituzke: izena, lanpostua, egoera (betiere osasun datuen konfidentzialtasuna bermatuta) eta hartutako prebentzio neurriak.

Kasu horietarako babes eta prebentzio neurri osagarriak hartu beharko dira, betiere pertsonen ezaugarrietara egokituta.

3. Hasierako ebaluazioaren momentu honetan enpresak **arriskurik sortzen ez duten lanpostuen zerrenda** egitea proposatu behar du, amatasuna babesteko. Alegia, haurdun dauden langileak, erditu berriak eta bularra ematen ari

direnak enpresan sartu aurretik. **Zerrenda hori langileen ordezkariekin adostu beharko da.**

Bestalde, 25. artikulua bigarren puntuak ezarritakoaren arabera, ebaluazioetan kontuan hartu behar dira langileen **ugaltze funtzioan eragina izan dezaketen arrisku faktoreak**; bereziki, ugaltzeko funtzioan eragina izan dezaketen ondorio mutageniko edo toxikoak sor ditzaketen eragile fisiko, kimiko eta biologikoengatik. Horri dagokionez, jakin dezagun ugaltze funtzioa giza organismoaren beste edozer funtzio bezalakoxea dela. Horrenbestez, babestuta behar du egon eta beste edozer alderdiri ematen zaion garrantzi bera eman behar zaio prebentzio jardunean. Sexu bakoitzean arriskuak desberdinak diren arren, ugaltze funtzioa babestu egin behar da oro har, emakumezkoen eta gizonezkoen artean bereizketarik egin gabe (Kontuan izan behar da gizonezkoengan izandako hainbat eragilek malformazioak edota erditze anormala eragin ditzakeela). **Ondorioz, ez gara ari kalteberatasun berezia duen kasu batez**, nahiz eta LAPLren 25. artikulua hala dioen.

2.1. ESKUBIDEAK: BEHARREZKO PREBENTZIO ETA BABES NEURRIAK HARTZEA

Prebentzio jardunaren printzipio nagusien arabera, lehendabiziko urratsa arriskuak kentzea izan behar da. Kendu ezin direnak, berriz, ebaluatu egin behar dira. Ebaluatzea arriskuaren garrantzia zehaztea da: handia edo txikia den. Hortik abiatuta, arrisku hori maila onargarri baten barruan kontrolatzeko prebentzio neurriak ezarriko ditugu.

Lehen esan dugun moduan, Laneko arriskuak prebenitzeko Legearen 25. artikulua arabera, enpresak **kontuan izan behar ditu sentiberatasun bereziko egoerak arriskuak ebaluatzeko orduan** eta horiek kontuan izanda hartu beharko ditu prebentzio eta babes neurriak.

Hau da, arriskuak ebaluatzeko momentuan sentiberatasun bereziko egoera horiek atzeman beharko dira; izan ere, lan baldintzak arrisku txikia eta onargarria izan arte hobetu arren, kolektibo berezi horientzat arriskua handia izan liteke oraindik. Horrenbestez, horientzat prebentzio neurri osagarriak aplikatu beharko dira.

Prebentzio eta babes neurri gehigarri horien artean, **lehendabizikoa lanpostua egokitzea** izan daiteke.

Esate baterako:

- lanpostuaren baldintzak (ezaugarri fisikoak, ekipoa, tresnak, funtzioen egokitzapena) edo
- lan denbora (ordu kopurua gutxitzea, txanda mota, gauez lanik ez egitea, etab.).

Zenbait autorek ez dituzte lan baldintzak eta denbora bereizten; izan ere, denbora baldintzen barruan hartzen dute kontuan.

Egokitze hori posible ez balitz edo nahikoa izan ezean (baldin eta lanpostuaren baldintzek langilearen segurtasunari edo osasunari eragiten badiote oraindik), **lanpostua aldatu egin beharko da**. Ahal izanez gero, langilearen lan kategoria edo talde profesional beraren barruan; ezinezkoa izanez gero, beste kategoria batean ipini beharko da. Azkenik, **geografikoki beste toki batera** bidaltzeko aukera aztertu beharko da. Lanpostua behin-behinean edo behin betiko alda daiteke.

Nolanahi ere, lanpostu berriaren baldintzak edo esleitu beharreko funtzioak aldeztu aurretik ebaluatu beharko dira. Hala, langileak izan dezakeen edozer arrisku baztertuko ditugu, baita haren lankideek edota hirugarrenek izan ditzaketenak ere.

Pertsona horientzako prebentzio eta babes neurriak nahitaezkoak dira, langileak bere egoera bereziagatik ondorio negatiborik jaso ez badu ere. Horiek horrela, enpresak sentiberatasun berezi horren berri izan orduko hartu beharko ditu neurriak eta, horrenbestez, pertsona hori arriskutik aldentu.

Lan arloko arau-hausteen eta zigorren Legearen testu bateginaren (**Legegintzako 5/2000 Errege Dekretua**) 12.7 artikulua dioenez, huts-egite larria edo oso larria da langileak beren ezaugarri pertsonalekin bateraezinak diren lanpostuetan lanean ipintzea, baita, beren lanpostuen eskakizun psikofisikoekin bat ez datozen aldi baterako egoeretan egoeratik, lanpostu bateraezinetan ipintzea ere.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (**GSLO**) 123. artikulua aurreikusten du prestazioen gaineko errekarria aplikatzea, baldin eta lanpostu bakoitza norberari egokitzeko neurriak hartu ez badira edota lanaren ezaugarriak kontuan izan ez badira (esate baterako, lanaren ezaugarriak eta langilearen adina, sexua eta gainerako baldintzak).

Enpresan ez dagoela haren osasun egoerarekin edo haren ezaugarri psikofisikoekin bateragarria den lanposturik frogatuz gero, **kontratua eten** ahal izango da (haurdun dauden edo bularra ematen ari diren langileen kasuan, umekiak edo umeak izan ditzakeen osasun arriskuengatik), Langileen Estatutuko (LE) 45.1.d. artikulua aurreikusten duen moduan. Era berean, Gizarte Segurantzaren prestazioa jasotzeko eskubidea izango dute (haurdunaldirako edo edoskitzarorako arrisku prestazioa).

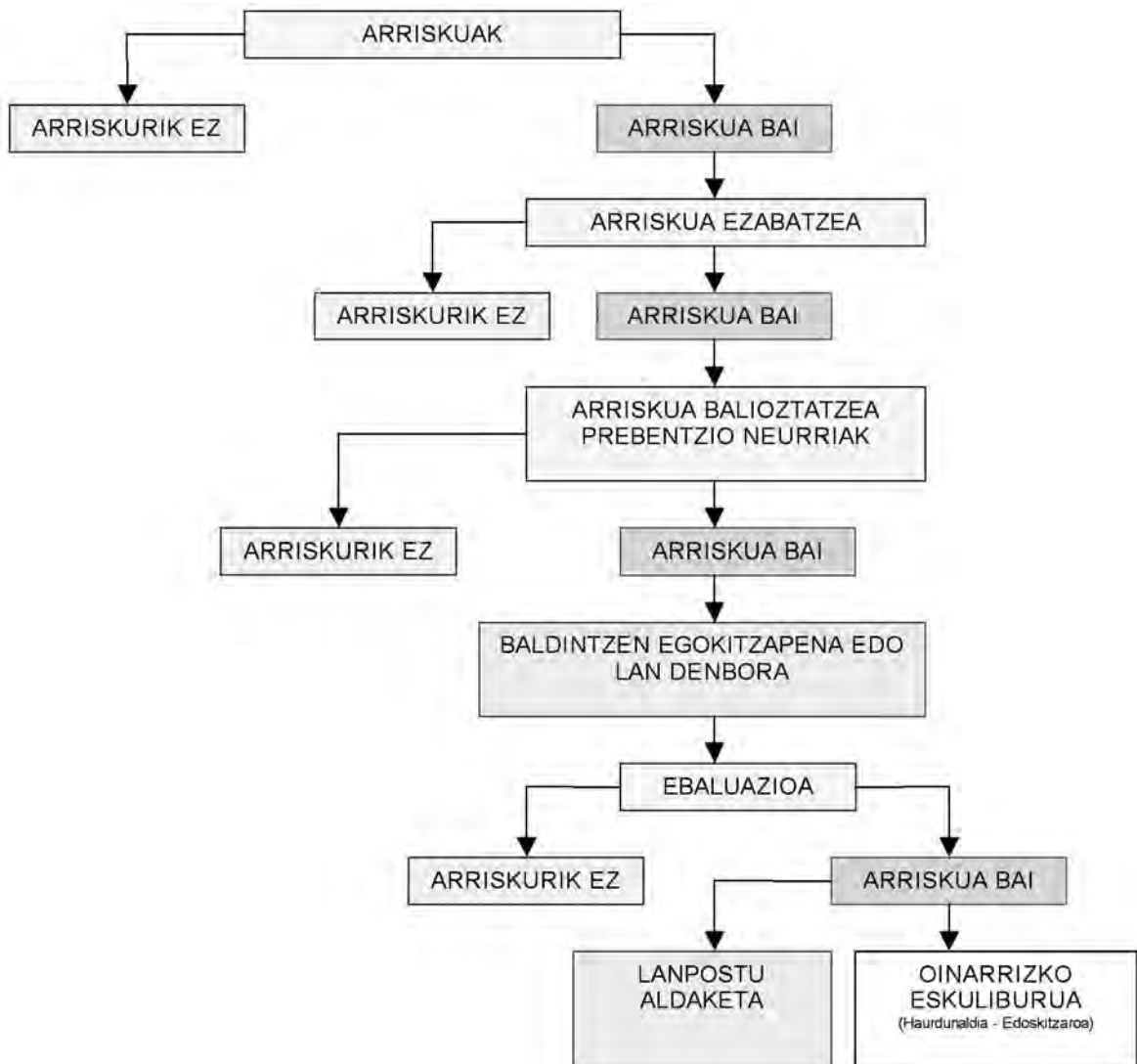
Gainerako kasuetan, enpresak langilea kalera dezake, dela ezintasun iraunkorragatik (LEaren 49. art.), edo enpresan lanean hasi ondoren lanerako gaitasuna galdu izanagatik (alegia, probaldia bukatu baino lehen ageri ez, eta hura amaitu ostean agertu den gaitasun ezagatik [LEren 52.a art.]).

Kasu honetan, **sindikatuena lana ezinbestekoa da bereziki kaltebera den langilearen eskubideak defendatzeko eta beste lanpostu batean ipintzea lortzeko**. Horri dagokionez, hitzarmen kolektiboek garrantzi handia dute eskubideak errekonozitzeko, kasu horiei konponbidea topatze aldera lanpostu berriak sortzeko, etab. Era berean, segurtasun eta osasun batzordeak gune aproposa dira **lanpostua aldatzeko prozedurak** onartzeko.

Ordezkaririk ez dagoen enpresako beste postu batean kokatzeko eta ezgaitasun prozesuetara ez bideratzeko egin behar dugu lan; izan ere, gehienetan azken horiek ez dira irtenbide egokia (ezintasun iraunkor totalak oinarri arautzaileen % 55eko prestazio ekonomikoa aitortzen du, eta, horrez gain, zaila izaten da ondoren beste lanpostu bat aurkitzea).

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

1. irudia. BKLen aurrean jarduteko eskema sinplea.



3. BABESTUTAKO EGOERAK

3.1 ADINGABEKO LANGILEAK BABESTEA (LAPLREN 27. ARTIKULUA)

Adingabeen kasuan, heldugabetasun fisikoa eta psikikoa dela eta, kalteberagoak dira. Eskarmentuaren, prestakuntza-
ren eta arriskuen inguruko kontzientzia txikiagoa dutenez, langile horiek bereziki kalteberak dira zenbait arriskuren
aurrean. Horrenbestez, segurtasuna eta osasuna babesteko neurrien inguruko informazioa beharko dute, bai langile
adingabeek beraiek, bai haien gurasoek zein tutoreek. Era berean, egiten duten lana ere gainbegiratu egin beharko
da.

Enpresak adingabeen lanpostuak lanean hasi baino lehen ebaluatu beharko ditu, haien segurtasun, osasun eta gara-
penerako arriskuak kontuan hartuta. Guztia ere, kolektibo horrek lanpostu seguru, osasungarri eta bere egoera bere-
zirako baldintza egokietan lan egin dezan. Horri dagokionez, zenbait lanpostu berariaz debekatuta daude adingabe-
entzat.

Osasunaren zaintzak adingabeen presentzia kontuan izan behar du.

Prebentzio zerbitzuko osasun langileek aztertu eta baloratu beharko dituzte zer arrisku dituzten emakume hardunek
edo erditu berriek, adingabeek edota hainbat arriskuren aurrean bereziki kalteberak diren langileek. Arrisku horiek
aintzat hartuta, neurri egokiak proposatuko dituzte.
(38/1997 Errege Dekretuaren 37.3.g artikulua, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua).

Adingabeak lanpostu batean hasi aurretik, aldeztu behar dira zer arrisku izan ditzakeen ebaluatu beharko da.

Adingabeak lanean hasi aurretik edota haien lan baldintzetan aldaketa garrantzitsu bat izan aurretik, enpresaburuak
langile horien postuak ebaluatu beharko ditu. Ebaluazio horren helburua pertsona horientzako arriskuaren nondik no-
rakoak, maila eta iraupena zehaztea da, langile horien segurtasuna edota osasuna arriskuan ipin dezaketen faktoreei,
prozesuei edota lan baldintzei dagokienez.

Helburu hori betetzeko, esandako ebaluazioak bereziki hartuko ditu kontuan gazteen segurtasunean, osasunean eta
garapenean ager daitezkeen arrisku espezifikoak, baldin eta arrisku horiek haien eskarmentu ezaren, arriskuak eba-
luatzeko heldugabetasunaren edota osatu gabeko garapenearen ondorioz agertu badira.
(27.1 artikulua, Adingabeen babesa, LAPL).

Enpresak arriskuen berri eman die adingabe zein tutoreei

Enpresaburuak, gazteak eta kontratazioan esku hartu duten gurasoak zein tutoreak jarriko ditu jakinaren gainean...
Ager daitezkeen arriskuen jakitun izan beharko dute, bai eta haien segurtasuna zein osasuna zaintzeko hartutako neu-
rrien jakitun ere.
(27.1 artikulua, Adingabeen babesa, LAPL).

Enpresak ezin ditu adingabeak kontratatu adingabeentzat debekatuta dauden postuetarako.

Legegintzako 1/1995 Errege Dekretuak, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginak, adingabeek debekatu-
ta dituzten lanak erregulatzen ditu.

Arau nagusia 6. artikulua biltzen du. Haren arabera, hamasei urtez azpikoek debekatuta dute lan egitea (ikuski-
zun publikoetan izan ezik, lan agintarien baimenarekin betiere). Era berean, hamazortzi urtez azpikoek ezingo
dute gauze lan egin. Horrez gain, osasunerako eta lan zein giza prestakuntzarako osasungaitzak, nekezak, kalte-
garriak edo arriskutsuak izan daitezkeen lanak ere ezingo dituzte egin.

Europako 94/33/CEE direktibak, salbuespenak salbuespen, debekatu egiten ditu honako hauek, nerabeen treba-
kuntza profesionalerako ezinbesteko izan daitezkeelakoan:

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

- objektiboki gaitasun fisikoak edo psikologikoak gainditzen dituzten lanak;
- eragile toxikoen, kantzerigenoen, mutagenoen edota teratogenoen eraginpean edota beste hainbat ondorio kroniko larri sortzen dituzten eraginpean egotea inplikatzeko dutenak;
- erradiazioen ondorio kaltegarrien eraginpean egotea inplikatzeko dutenak;
- gazteak izanik, segurtasun zentzuaren ezak eraginda edota trebakuntza zein esperientzia faltagatik arrisku istripua identifikatzen edota aurreikusten ez dutenean;
- muturreko hotz edo beroagatik, zaratagatik edo bibrazioengatik osasuna arriskuan ipintzen dutenak.

Adingabeei Debekatutako Lanek buruzko 1957ko uztailaren 26ko Dekretuak, oraindik indarrean den zatian, zenbait lan debekatzen ditu adingabeentzat lehen eta bigarren artikuluetan. Horietako batzuk aipatze aldera: makinak koipeztatzeari, garbitze edo konpontze; tresna edo makina arriskutsuak edo abiadura handian ibiltzen direnak (prentsak, gillotinak, ebakigailuak, zinta zerrak edo zirkularrak, zulagailu mekanikoak) erabiltze; lau metro baino gehiagoko altueran lan egitea, eta abar.

Kargak Eskuz Manipulatzeko Gida Teknikoak (487/1997 Errege Dekretuaren garapena), III.1.2.1. atalean, ipintzen du langile adingabeek, gehienez ere, 15 kg-ko kargak erabil ditzaketela eta, nolana ere, saihestu egin behar direla gehiegizko ahalegina eskatzen duten manipulazioak.

Enpresak lanaldiaren denbora mugak, aparteko orduak eta atsedenaldirik errespetatu egin behar ditu langile adingabeen kasuan.

Langileen Estatutuaren 34. artikulua arabera, hamazortzi urtez azpiko langileek ezin izango dute zortzi ordu baino gehiago eman benetako lanean (prestakuntzarako denbora kontuan hartuta, hala balegokio). Enpresa batean baino gehiagotan lan eginez gero ere, guztien artean zortzi ordu lan egingo ditu gehienez.

Langileen Estatutuko 6. artikulua debekatu egiten du hamazortzi urtez azpikoek aparteko orduak eta gaueko lanak egitea.

Atsedena gutxienez 30 minutukoa izango da. Derrigorrezkoa izango da egunero lau ordu eta erdiz baino gehiagorik lanean arituz gero.

(Legegintzako 1/1995 Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina).

Zer hartu behar du kontuan Arriskuen Ebaluazioak langile adingabeen kasuan?

- **Gazteek egiterik EZ dituzten lanak.** Konparazio batera:
 - lanerako ekipoak eta prozesuak erabiltzeko debekua;
 - eremu mugatuak;
 - gainbegiratuta bakarrik egin daitezkeen jarduerak.
- **Gainbegiratzeko** beharrak eta bitartekoak.
- **Informazio, ikaskuntza eta prestakuntza** premiak.
- Ezgaitasunak edo premia bereziak dituzten gazteen **eskakizun bereziak** aintzat hartzeko bitartekoak.
- Adingabeen **guraso eta tutoreentzako informazioa** arriskuen inguruan, baita haiek kontrolatzeko neurrien inguruan ere.
- Praktikaldiez eta lanbide heziketaz **arduratzeko direnekin harremana** izatea.
- **Langileen ordezkariak** eta langileei euren kontsulta egitea, azken horiei zuzendutako arauak buruz.

Prebentzio ordezkariak ezagutu beharreko alderdiak.

1. Osasunaren zaintzak adingabeen presentzia kontuan izatea.
2. Arriskuen Ebaluazioak aintzat hartu behar ditu adingabeek egin ditzaketen lanpostuak.

3. Enpresak arriskuei buruzko informazioa ematea bai gazteei, bai haien tutoreei.
4. Prestakuntza planek espezifikoak izan behar dute adingabeentzat.
5. Enpresak adingabeak ez kontratatzea, kolektibo horrentzat debekatuta dauden lanpostuetarako.
6. Enpresak lanaldiaren denbora mugak, aparteko orduak eta atsedenaldiak errespetatzea langile adingabeen kasuan.
7. Kolektibo horrentzako kontrol eta gainbegiratze baliabideak ezartzea, beharrezkoa denean.
8. Era berean, zuzenean galdetuko diegu adingabeei, baldintza egokietan lan egiten duten eta ezaugarri fisikoei egokitutako baldintzak dituzten egiaztatze.

3.2 ALDI BATERAKO LAN ENPRESEN BIDEZ KONTRATATUTAKO ALDI BATERAKO LANGILEAK BABESTEA (LAPLREN 28. ARTIKULUA)

Arrisku handiagoa duten egoeren artean, aldi baterako lan kontratua dutenak edo Aldi Baterako Lan Enpresen (ABLE) bidez kontratatutakoak ditugu.

Era berean, lantoki berean hainbat enpresatako langileak elkarrekin aritzeak (edota besteren konturako langileak autonomekin aritzeak) arrisku maila handiagoa eragiten du. Egoera hori jarduerak behar bezala koordinatuta kontrolatu beharko da (LAPLren 24. art. eta 171/2004 ED).

Hala eta guztiz ere, legediak ez ditu aipatzen lanaldi partzialeko langileak, nahiz eta haiek ere egoera zailean egon.

Laneko arriskuak prebenitzeko Legearen 28. artikulua exijitzen du aldi baterako lan enpresen bidez kontratatutako langileek enpresako gainerako langileen osasun-babes maila bera izan behar dutela.

Era berean, 216/1999 Errege Dekretuak aldi baterako lan enpresen gutxieneko segurtasun eta osasun neurriak ezartzen ditu. Errege Dekretu honek dioena kontuan hartuta, aldi baterako lan enpresek dituzten betebeharrak nabarmen ditzakegu, baita enpresa horien zerbitzuak baliatzen dituztenen betebeharrak ere.

Aldi baterako lan enpresaren betebeharrak.

1. Lanean hasi aurretik prebentzioaren alorrean beharrezko prestakuntza jaso duen **persona bat enplegatzea**. Aldi Baterako lan Enpresak, gainera, langilearen esku jarri behar du enpresa erabiltzaileak eman dion informazio guztia (216/1999 Errege Dekretuko 3. art.).
2. Langile guztiei bermatu behar zaie **osasuna aldian-aldian zaintzea**. Enpresa erabiltzaileak aldi baterako lan enpresari jakinaraziko dizkio osasuna aldian-aldian behar bezala zaintzeko zer ezaugarri garrantzitsu hartu behar dituen kontuan (216/1999 Errege Dekretuaren 3. eta 5. artikulua).

Enpresa erabiltzailearen betebeharrak.

1. Hainbat gairen inguruan aldi baterako lan enpresari **informazio osoa** ematea. Esate baterako, lantokian dauden arrisku orokorrei buruz, bete beharreko lanpostuko arrisku partikularrak, arrisku horien saihesteko hartu beharreko prebentzio neurriak, langileak izan behar duen prebentzio prestakuntza eta lanpostuaren inguruan hartu beharreko osasun zaintzako neurriak (216/1999 Errege Dekretuaren 2. art.).
2. Aurreko paragrafoan esandakoa betetzen dela ziurtatzeko, langileak lagatzeko kontratuak egiteko baldintza izango da lanpostu horretarako alde aurretik **arriskuak ebaluatu izana** (216/1999 Errege Dekretuaren 2. art.).
3. Zerbitzua ematen hasi aurretik, batetik, **aldi baterako lan enpresak betebeharrak guztiak bete dituela egiaztatuko beharko da**, eta, bestetik, langileari berriz ere jakinarazi beharko zaizkio enpresak dituen arrisku orokorrak eta

berari eskaintako lanpostuaren bere-bereak dituenak. Era berean, larrialdi egoerarako prebentzio neurrien berri ere eman beharko zaio (216/1999 Errege Dekretuaren 4. art.).

4. **Prebentzioko ordezkari**ei, prebentzio zerbitzuari edo prebentzio kontuetarako izendatutako langileei langile horiek lanean hasiko direla jakinaraztea. Langile horiek esandako prebentzio ordezkariengana jo ahal izango dute, beren lan osasunaren alorreko eskubideak zaintze aldera (216/1999 Errege Dekretuaren 4. art.).

5. Hari lagatako pertsonen **lan baldintzen arduraduna** izango da (216/1999 Errege Dekretuaren 5. art.).

6. Aldi baterako Lan Enpresetako langileek ezin dute arrisku bereziak eragiten dituzten lanik egin. Esate baterako, lehergaiak manipulaztea, goi tentsioko arriskua, eraikuntzako eta meatzaritzako zenbait jarduera, erradiazio ionizatzaileen edo eragile kantzerigeno, toxiko edo biologiko bereziki arriskutsuen eragina (216/1999 Errege Dekretuaren 8. art.).

Prebentzio ordezkariak ikuskatu beharreko alderdiak.

Aldi baterako lan enpresek kontratatutako langileen kasuan, gure lehen helburu sindikala kontratu horiek desagerraztea izan behar da, lan prekarietatea gutxitzeko eta enplegu iraunkorrak zein seguruak lortzeko. Kontratazioak, zuzenean enpresak egitea exijitu behar dugu.

Nolanahi ere, enpresek horrelako kontratuak egiten dituzten bitartean, langileen kolektiboa ordezkatzeko dugunok kontrol zorrotzagoa egin beharko diegu kontratu horiei. Arreta berezia honako alderdi hauei ipiniko diegu, batez ere:

1. **Prestakuntza eskakizunak areagotzea** enpresak alde baterako langileak kontratatzen dituenean.
2. Kontratuaren xede diren **lan motak kontrolatzea eta arrisku berezia** dutenak mugatzea. Horretarako, arrisku handiegia egiteko baztertu beharreko eginkizunen zerrendak egingo dira.
3. Prebentzio ordezkari **zaintza berezia** eskatzea, baita gainerako ordezkari sindikalei, segurtasun eta osasun batzordeei eta enpresen prebentzio zerbitzuei ere.

3.3 DESGAITASUNA DUTEN PERTSONAK BABESTEA

Lehenik eta behin, minusbalotasuna eta desgaitasuna bereizi egin behar dira.

Minusbalotasuna gorputzaren atal, sistema edo funtzio baten erabileraren galera edo nahasmendua da.

Desgaitasuna, berriz, pertsona batek eskakizun laboralak, sozialak edo pertsonalak betetzeko duen ahalmena galtzea edo halakorik ez izatea da.

Beraz, minusbalotasun batek lanean eta gizartean eragiten duen inpaktuarekin du zerikusia desgaitasunak. Ezgaitasunak balioestean, funtzioen galerak, lanaren eskakizunak eta egoera pertsonalak zerrendatu behar dira.

Minusbaliatuak Gizarteratzeko 13/1982 Legea (MGL).

Lan-munduratzeari buruzko VII. atalean hauxe dio: «Enpresaburuak behartuta daude neurri egokiak hartzea lanpostuak egokitzeko eta irisgarritasuna hobetzeko, desgaitasuna duten pertsonen lan egin, aurrera egin eta prestakuntza jaso ahal izateko, enpresaburuarentzat gehiegizko zama ez bada behintzat».

Desgaituen aukera berdintasuna, bazterketarik eza eta mugieratasun unibertsala lortzeko 51/2003 Legea.

Esandako **51/2003 Legearen 7. artikulua** ezarritakoaren arabera, giro fisikoa, soziala eta jarrerei dagokiena desgaitasuna duten pertsonen behar espezifikoetara egokitu behar da, modu eraginkorrean eta praktikoa. Era berean, gehiegizko zama izan gabe, desgaitasuna duen pertsona baten irisgarritasuna edo parte-hartzea erraztu behar da, beste edozer herritar balitz bezala.

Aurrekoa lortzeko bidean, 50 langile baino gehiago dituzten enpresetan, langileen % 2 gutxienez desgaituak izango dira. Gainera, enpresek diru-laguntzak edo prestazioak jaso ahal izango dituzte lanpostuak egokitzeko eta arkitektura oztopoak ezabatzen.

Lantokiei buruzko 486/97 Errege Dekretuak dioenez, «lantokiak eta, bereziki, minusbaliotasunak dituzten langileek erabiltzen eta okupatzen dituzten ateak, bideak, eskailerak, higiene zerbitzuak eta lanpostuak egokituta egongo dira haiek erabili ahal izan ditzaten».

Arriskuen ebaluazioa eta jarduera sindikala.

Desgaitasuna duten langileei arreta berezia eskainiko zaie arriskuak balioesteko garaian, hori baita bidea pertsona horiek lan baldintzetara egokitzeko dituzten premiak ezagutzeko bide zuzenena. Halaxe ezartzen du LAPLren 15. artikulua.

Arriskuak ebaluatzean, hainbat desoreka hartuko dira kontuan, hala nola, langileek lanpostu jakin batean aritzeko dituen eragozpenak, lanpostu hori beteta minusbaliotasuna larriagotzen dioten faktoreak edota beste minusbaliotasun bat eragiten diotenak. Osasunaren zaintza eta prebentzio teknikariak elkarrekin arituko dira lanean, oharkabean pasa litezkeen alderdi medikoak ere kontuan hartze aldera.

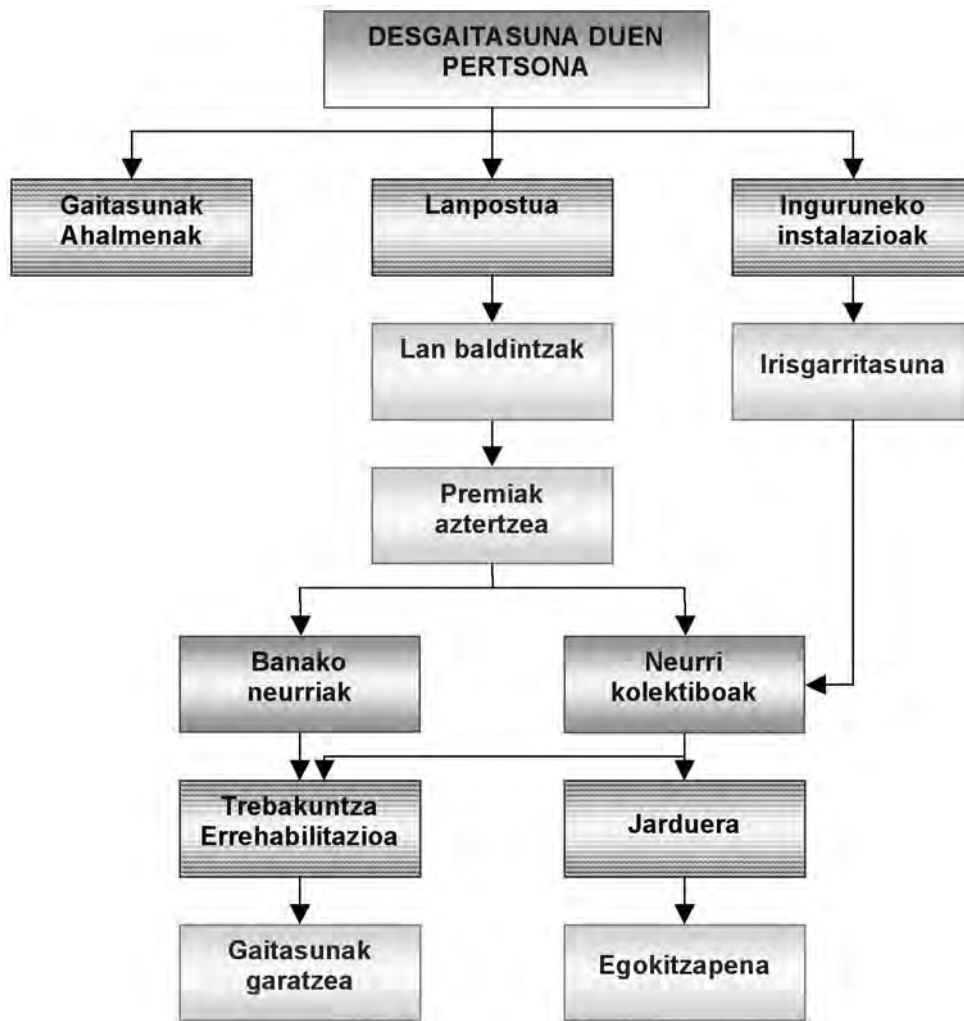
Lanpostua egokitzeko orduan, bi osagai hartu behar dira kontuan: langilearen gaitasuna eta lanpostuaren eskakizunak. Bi alderdiak zentzu zabalean hartuko ditugu kontuan. Alde batetik, pertsonaren gaitasun fisikoa, sensoriala, psikikoa, prestakuntzari dagokiona eta soziala. Bestetik, lanpostuaren eskakizunak edo baldintzak; arkitektura oztopoak; lan baldintzak eta eginkizunen antolaketa, edukia eta komunikazioa.

Hau da, desgaitasuna duen langilearen errealitatea, lan egingo duen ingurunea eta bertan egingo dituen jarduerak ondo aztertu behar dira, martxan jarriko diren ekintzak zehazteko (2. irudia).

Ezin dugu onartu segurtasuna eta osasuna aitzakiatzat erabiltzea ezgaitasuna duten pertsonen lanik ez emateko. Are gehiago, desgaitasuna duten pertsonentzako lantoki irisgarria eta segurua, are irisgarriagoa eta seguruagoa da gainerako langileentzat ere.

Hala eta guztiz ere, irisgarritasuna ez dago eraikinen sarbidearekin bakarrik lotuta; kontuan hartu behar dugu, oro har, langileek lokalak, instalazioak, ekipoak, tresnak, eta abar erraz erabili behar dituztela.

2. irudia. Lan baldintzak desgaitasunak dituzten langileei egokitzea.



3.4. EGOERA BIOLOGIKO EDO SOZIOLABORAL BEREZIA DUTEN PERTSONAK BABESTEA

Kolektibo horren barruan sartuko ditugu, halaber, kalteberatasunari eragiten dioten **egoera biologikoren edota soziolaboralen batean** daudenak (azken horiek langileen segurtasunari eta osasunari eragiten diotenean).

Guzti-guztiak ez badaude ere, hara hemen kasu batzuk adibide gisa:

- Ofizialki aitortu gabeko desgaitasun iraunkorra edo aldi baterakoa.
- Urteetan aurrera doazenak.
- Zenbait eragileren aurrean kalteberak diren pertsonak.
- Eriondoan dauden pertsonak edota tratamendu medikoren bat jarraitzen ari direnak.
- Beren egoera biologikoa dela-eta zaugarriak diren pertsonak (arteria hipertentsioa, diabetesa, gaixotasun osteo-muskular kronikoak, mendetasun toxikoak dituztenak, etab.).
- Sentikortasun bereziren bat duten pertsonak, edota joera bereziren bat dutenak.
- Esperientzia txikiko pertsonak edota lanean hasi berriak.
- Txandakako eta/edo gaueko langileak.
- Gutxiengo etnikoak eta/edo etorkinak.
- Familia egoera gatazkatsuak (etxeke indarkeria, etab.).

Esku-hartze sindikala

Sentsibilitate bereziko kasu horietan, langileak espezifikoki babestu behar ditugu, haien lanpostua egokituta edota beste lanpostu bat emanda. Zenbait enpresatan onartu dituzte lanpostua egokitzeko edo aldatzeko prozedurak. Hauexek dira, labur-labur, jarraitzen dituzten urratsak:

- **Lanpostua aldatzeko eskatzea**, dela langileak berak, dela prebentzio zerbitzuak (arriskuak aztertu ostean), dela osasuna zaintzeko zerbitzuak, mediku azterketa egin ostean.
- **Mediku zerbitzuak azterketa eta balioespina egitea** (osasunaren zaintza): langilearen historia medikoa aztertuko du, arazoan jatorriaren inguruko txostena egingo du (egoera biologiko ezaguna, aldaketa psikofisikoak, alergiak, etab.). Sentiberatasun bereziko ebidentziak dauden ala ez erabakiko du, baita lanposturako gai den ala ez ere. Ondoren, prebentzio zerbitzuari jakinaraziko dio; txostenean, saihestu behar dituen eginkizunak edo ezarri behar zaizkion mugak adieraziko ditu.
- **Lanpostuaren egokitzapena**: sentiberatasun bereziak begi bistakoak badira, prebentzio zerbitzuak lan baldintzak aztertuko ditu, lanpostuan egin daitezkeen egokitzapenak proposatzeko asmoz. Egokitzerik ez badago edota nahikoa ez baldin bada, enpresari adierazi beharko zaio ezinbestekoa dela **lanpostua aldatzea**.

3.5. AMATASUNA ETA EDOSKITZE NATURALA BABESTEA

Eskuliburu honetan ez ditugu egoera horiek sakonduko, **sindikatuak egin baitu jada ugalketarako, haurdunaldirako eta edoskitze naturalerako arriskuei buruzko eskuliburu zehatza**. Hala ere, honako hauek dira, oro har, eman beharreko urratsak:

Langilea haurdun badago, berriki erditu badu edo bularra ematen ari bada, egoeraren berri emango dio enpresari. Egiten duen lanak arrisku zehatzen bat izan badezake, **arriskuaren ebaluazioa** egin beharko da, betiere langilearen, fetuaren edo bularreko haurraren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena kontuan hartuta.

Segurtasunerako edo osasunerako arriskua badago edo haurdunaldian edo edoskitzaroan eragin kaltegarriarik izateko aukerarik badago, enpresak beharrezko neurriak hartu beharko ditu detektatutako arriskuarekiko esposizioa saihesteko. Horretarako, lan baldintzak egokitu egingo dira, baita gauean lanik ez egitea edo txandakako lanik egin behar ez izatea beharrezkoa bada ere.

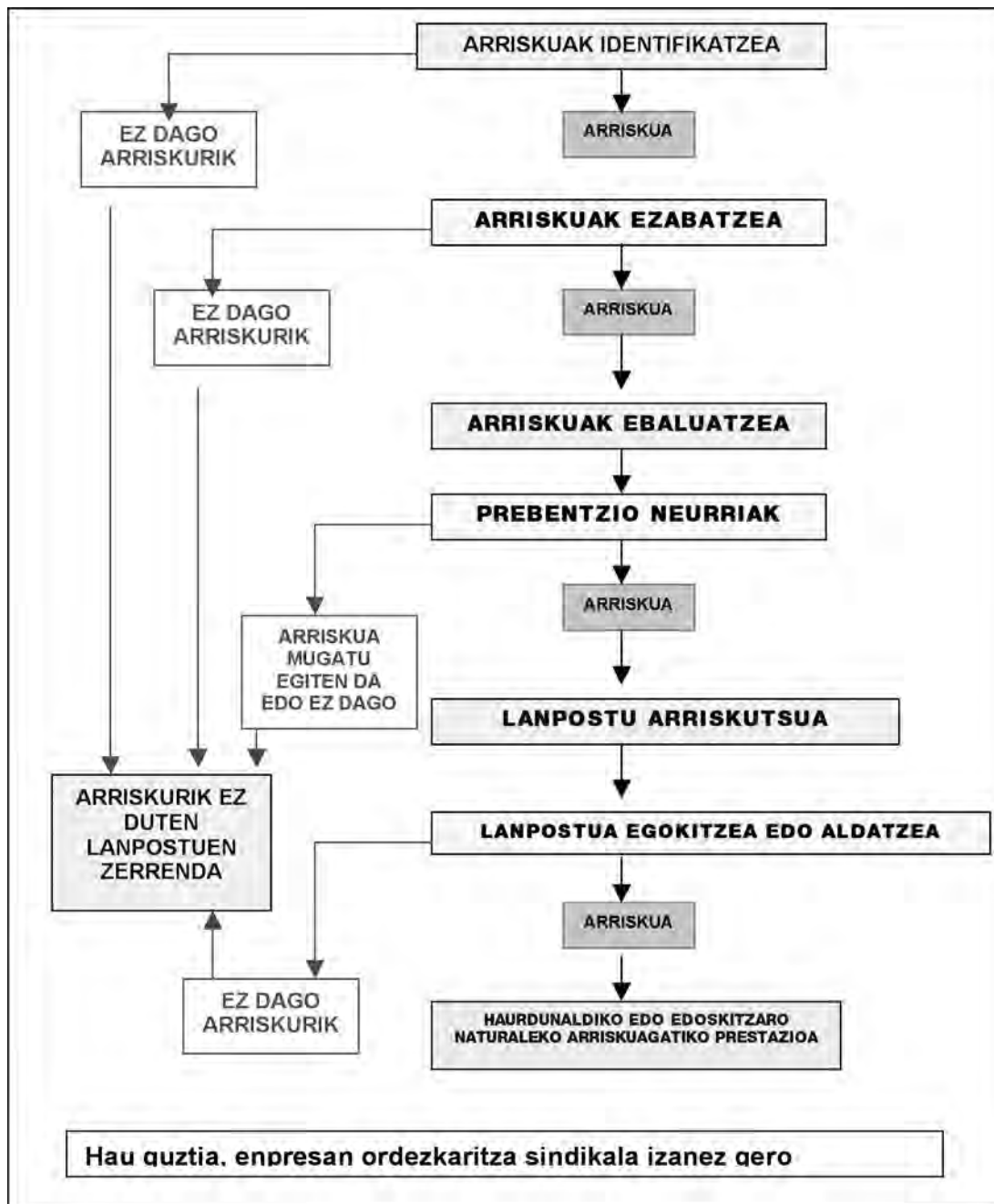
Neurri horiek hartu ondoren, bi aukera daude: bata, arriskua desagertzea, eta, bestea, neurriak nahikoak ez izatea edo beharrezko neurriak hartzea ezinezkoa izatea. Azkeneko bi kasu horietan, Osasun Zaintzako Zerbitzuak, langileari osasun azterketa espezifikoa egin ondoren, txosten bat egingo du. Txosten horretan **lanpostu edo zeregin aldaketa** justifikatu beharko da; aldaketa hori, gainera, langilearen egoerarekin bateragarria izan beharko da. Aldaketa modu seguruan egin ahal izateko, funtsezkoa izango da ordurako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda prest izatea.

Langilea haurdun baldin badago edo bularra ematen ari bada eta aholkatutako aldaketa ez bada teknikoki edo objektiboki posible, edo ezin bada justifikatutako arrazoiengatik eskatu (eta horrela egiaztatzen badu Prebentzio Zerbitzuak), **kontratua eten egingo zaio haurdunaldiko edo edoskitzaro naturaleko arriskuagatik, eta Gizarte Segurantzako dagokion prestazioa jasoko du**.

Informazio gehiago lortzeko eskuliburua deskarga dezakezu sindikatuaren web orrian: www.labsindikatu.org.

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

3. irudia. Haurdunaldirako edo edoskitzaro naturalerako arriskurik egongo balitz eman beharreko pausoak.



4. OSASUN ZAINITZA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEETAN

Bereziki kalteberak diren egoerak hainbat modutan antzeman daitezke:

- **osasun zaintzako azterketen bidez,**
- interesdunek jakinarazita edo
- arriskuen ebaluazioa egiterako unean.

Enpresak, bereziki kalteberak diren langileak dituela jakiten duenean, beharrezko prebentzio eta babes neurriak hartu beharko ditu.

Egoera horiek kontrolatzeko, enpresak, **arriskuen hasierako ebaluazioan** zehar, **bereziki kalteberak diren langileen zerrenda** osatuko du. Horiek taldetan banatuko ditu (desgaitasun bat dutenak, adingabeak, etab.) eta pertsona bakoitzaren datuak bilduko ditu: datu pertsonalak, lanpostua, sentiberatasun mota (datu konfidentzialak ez argitaratzeko oso adi ibili behar da) eta kasu bakoitzean hartu beharreko prebentzio neurriak.

Une horretan, enpresak **haurdunaldirako eta edoskitzaro naturalerako arriskutsuak ez diren lanpostuen zerrenda** proposatu beharko du. Hori langileen ordezkariekin kontsultatu beharko da.

Osasun Zaintzako Zerbitzuak bere ustez lanpostu bakoitzean eta bereziki kalteberak diren langileen kasu zehatz bakoitzean aplikatu beharko lirakekeen **mediku-protokolo espezifikoak** proposatu beharko ditu. Horrez gain, bere iritziz nahitaezko osasun azterketak pasa behar dituzten lanpostuen zerrenda ere osatu beharko du. Proposamen horiek ere **ordezkari sindikalei kontsultatuko zaizkie. Izan ere, osasun zaintza langileen eskubidea da, ez betebeharra.** Hori bai, osasuna ebaluatzea bereziki kalteberak diren langileen kasuak detektatzeko modurik eraginkorrenetakoa da, baita hartutako neurriak izan beharko luketen bezain eraginkorrak diren baloratzeko modurik onenetakoa ere.

Osasun zaintzako azterketetan bereziki kalteberak diren langileen kasuak, ebaluazioan jada detektatutakoak edo langileek beraiek jakinarazitakoak aztertuko dira. Horrez gain, beste kasu batzuk ere detektatu ahal izango dira. Hemendik aurrera, mediku-zerbitzuak pertsona horien kalteberatasun berezia baloratuko du eta beren **gaitasuna** zehaztuko du; hau da, osasun egoeraren arabera pertsona lanpostu horretarako gai den edo gai ez den argituko duen txosten bat egingo du.

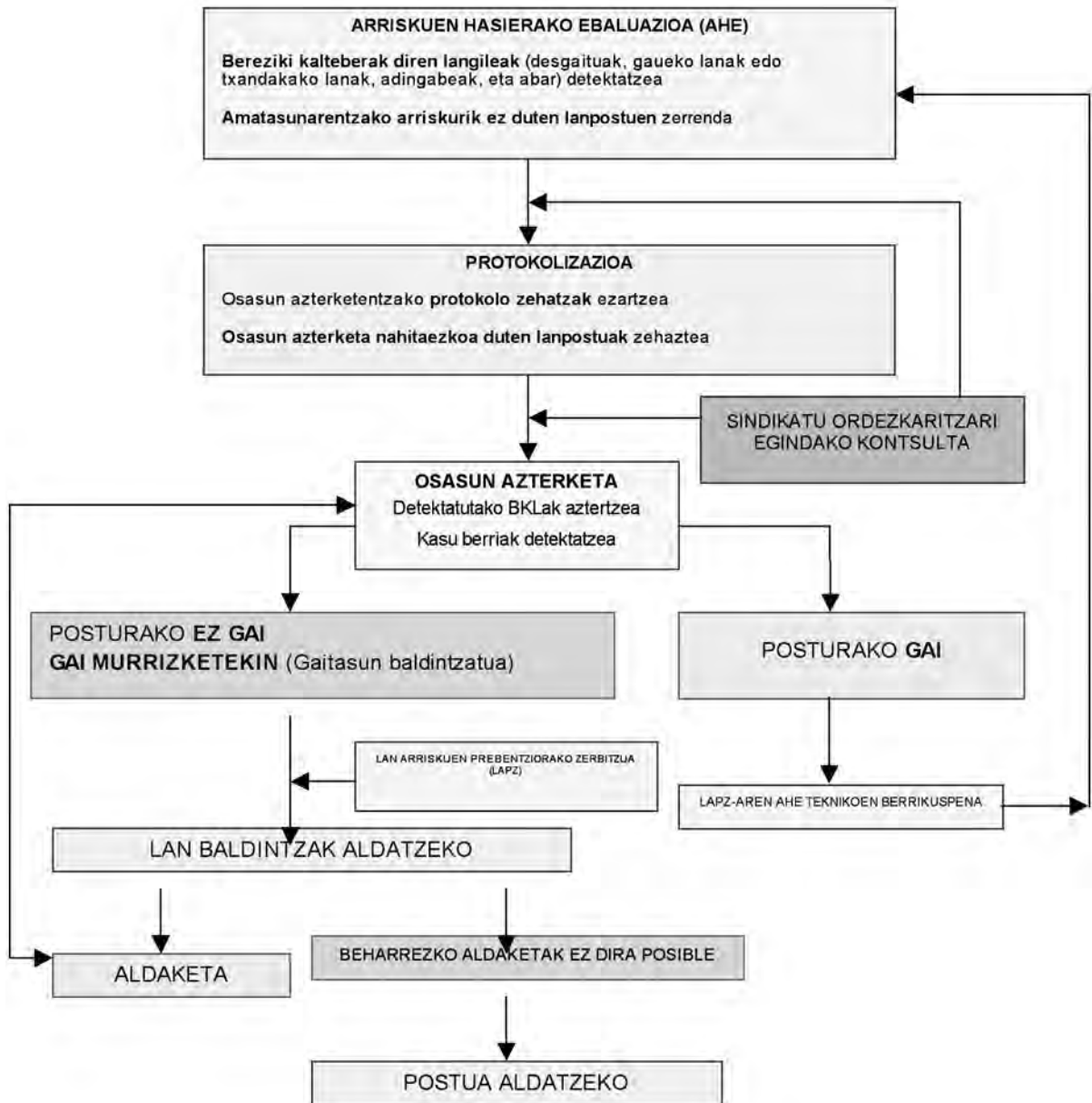
Gaitasuna baldintzatua denean edo ez dagoenean (langilearen egoera psikofisikoa ez dator guztiz bat bere lanpostuaren eskakizunekin), Osasun Zaintzako Zerbitzuak, Lan Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuaren arlo teknikoarekin batera, **lan baldintzak aldatzea proposatuko du (lanpostua egokitzea)**. Era berean, egiterik ez dituen lanak zeintzuk diren edo ezarri beharreko baldintzak zehaztuko ditu. Aldaketa hori egin ondoren, beste osasun azterketa bat egingo da aldaketek bilatutako eragina izan duten ebaluatzeko; gaitasuna oraindik ere egokia ez bada, aurreko pausoetara itzuliko gara langilea benetan babestea lortu arte.

Proposatutako aldaketak egitea ezinezkoa izango balitz, mediku-zerbitzuak (Osasun Zaintzako Zerbitzua), LAPZren parte teknikoarekin adostuta, **lanpostua aldatzeko eskaera** egingo du.

Mediku-zerbitzuak langileak kalteberatasun berezirik duenik hautemango ez balu, parte teknikoak hasierako ebaluazioa berrikusi beharko luke lan baldintzetan desadostasunak dauden zehazte aldera; ondoren, hori oinarri hartuta, dagozkion neurri zuzentzaileak zehaztu beharko lituzke.

Bereziki kalteberak diren langileentzako jarduketa-eskema orokorra azaltzen du 4. irudiak.

4. irudia. Bereziki kalteberak diren langileentzako osasun zaintzako jarduketa eredu orokorra.



Bereziki kalteberak diren langileen osasun zaintzako funtzioak:

1. Bereziki kalteberak diren langileak beraien postuak betetzeko gai diren balioztatzea, ezarri beharreko baldintzak edo egin beharreko egokitzapenak zehaztea eta esleitu beharreko postu berriak betetzeko gai diren balioztatzea.
2. Arriskuak ebaluatzen laguntzea, ondoko kasu hauetan:
 - a. Araudian zehaztuta egon ez arren, adingabeei debekatutako barruan sar daitezkeen lanpostuak zehazterakoan.
 - b. Haurdunadirako edo edoskitzarorako kaltegarriak izan daitezkeen agente edo baldintzak zehazterakoan.
 - c. Kasu ezberdinetan hartu beharreko prebentzio neurriak baloratzerakoan.
3. Lanpostuen zerrendak egitea.
 - a. Haurdunadirako edo edoskitzarorako arriskutsuak ez diren lanpostuen zerrenda.
 - b. Adingabeentzako debekatuko edo baimendutako lanpostuen zerrendak (eredu bera jarraitu zerrendak egiteko).

ESKU HARTZEKO EZAGUTU, ERALDATZEKO ESKU HARTU

4. Adingabeok, gutxitasunak dituztenek eta egoera biologiko edo soziolaboral bereziak dituztenek betetzen dituzten lanpostuek nahitaezko mediku azterketa pasa behar izatea aztertzea. Izan ere, osasun azterketa baten bidez ez bada, ezinezkoa da jakitea inguruan dituzten arriskuek nola kalte ditzaketen langile horiek.

5. Aurretik detektatu ez diren BKL kasu berriak osasun ebaluazioen bitartez ebaluatzea.

6. Osasun azterketaren emaitzaren arabera, lanpostua egokitzea, lanpostuz aldatzea edo Prebentzio Zerbitzuaren parte teknikoari ebaluazioa berrikustea eskatzea (4. irudia).

7. Jarraian zehaztutako kolektiboak kontrolatzeko, jarraipen eta kontrol fitxak egin ahal izango dituzte (5., 6., 7. eta 8. irudiak).

5. irudia. 18 urtetik beherako langileen kontrol fitxa.

Azterketaren data	Izena	Lanpostua	Hartutako neurriak
			<input type="checkbox"/> Ez da arriskutik detektatu <input type="checkbox"/> Ez du debekatutako lanik egiten <input type="checkbox"/> Adingabeari, gurasoei edo tutoreei arriskuen eta prebentzio neurrien berri eman zaie. <input type="checkbox"/> Lan baldintzak egokitzea

6. irudia. Desgaitasun fisiko, psikiko edo sensoriala duten pertsonen kontrol fitxa.

Azterketaren data	Izena	Lanpostua	Ezgaitasuna	Hartutako neurriak
			<input type="checkbox"/> Fisikoa <input type="checkbox"/> Psikikoa <input type="checkbox"/> Sentsoriala	<input type="checkbox"/> Gai <input type="checkbox"/> Ez gai <input type="checkbox"/> Ebaluazioa berrikustea <input type="checkbox"/> Egokitzeko proposamena <input type="checkbox"/> Lanpostuz aldatzeko proposamena

7. irudia. Egoera berezidun pertsonen kontrol fitxa.

Azterketaren data	Izena	Lanpostua	Egoera	Hartutako neurriak
			<input type="checkbox"/> Egokia <input type="checkbox"/> Ez gai <input type="checkbox"/> Gai murrizketekin	<input type="checkbox"/> Parte teknikoari ebaluazioa berrikustea eskatzea <input type="checkbox"/> Egokitzeko proposamena <input type="checkbox"/> Lanpostuz aldatzeko proposamena <input type="checkbox"/> Bestelako neurriak

8. irudia. Haurdun dauden langileen, erditu berri diren langileen edo bularra ematen ari diren langileen kontrol fitxa.

Azterketaren data	Izena	Lanpostua	Egoera	Hartutako neurriak
			<input type="checkbox"/> Haurdunaldia <input type="checkbox"/> Erditu berria <input type="checkbox"/> Edoskitzaroa	<input type="checkbox"/> Ez da arriskurik detektatu <input type="checkbox"/> Lanpostua egokitzea <input type="checkbox"/> Lanpostua aldatzea <input type="checkbox"/> Kontratua etetea

Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 22.1. artikulua:
Osasun zaintza

Enpresaburuak bere zerbitzuplean dauden langileei aldian-aldian osasun zaintzako azterketak egitea bermatuko die, betiere lanarekin lotutako arriskuak aintzat hartuta.

Zaintza hori langileak adostasuna ematen duenean bakarrik gauza daiteke. Borondatezko izaera horretatik nahitaezko azterketak soil-soilik daude at, betiere aldeztatik langileen ordezkariak horren inguruko txostena eginda. Nahitaezko azterketa horiek honakoak izango dira:

Lan-baldintzek langileen osasunean dituzten ondorioak ebaluatzeko edo

langilearen osasun egoera langile horrentzat, gainerako langileentzat edo enpresari lotutako beste pertsona batzuentzat arriskutsua ote den egiaztatzeko azterketak.

Halaber, borondatezko izaera hori salbuetsiko da lege xedapenen batean hala jaso denean, arrisku zehatzei eta arrisku bereziko jarduerari dagokienez.

Nahitaezko osasun zaintza egin baino lehen, horren inguruko txostena eskatu behar dio enpresak sindikatu ordezkariari. Hala egiten ez badu, enpresaren erabakia deuseztatu egingo litzateke. Hala ere, txosten hori ez da loteslea (ez du enpresa baldintzatzen).

Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua (PZE), 37.3.g artikulua (39/1997 ED): Osasun zaintza

Prebentzio zerbitzuko osasun langileek bereziki aztertu eta baloratuko dituzte haurdun dauden langileak, erditu berri direnak, adingabeak eta bereziki kalteberak direnak kaltetu ditzaketan arriskuak.

Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 22.4. artikulua:
Osasun zaintza

Langileen osasun zaintzako datuak ezingo dira helburu diskriminatzaileekin edota langileen kaltetan erabili.

Izaera pertsonaleko mediku informazioaren berri osasun langileek eta langileen osasuna zaintzeaz arduratzen den osasun agintaritzak soil-soilik izango dute.

Enpresak eta prebentzio arloan erantzukizunak dituzten organoek (LAPZek eta Prebentzio ordezkariak) informazioa jaso beharra dute prebentzio arloan dituzten eginkizunak modu egokian gauza ditzaten. Hain zuzen ere, langileek lanpostu jakinetan aritzeko duten gaitasunaren inguruan egindako azterketei buruzko eta babes zein prebentzio neurriak ezarri edo hobetzeko beharrianari buruzko informazioak jasoko dituzte.

5. LEGEAREN KONTRAESANAK ETA NAGUSIEN ETA LANGILEEN ARTEKO INTERES-BORROKA

LAPLren 25. artikulua jasotzen du langileei lanpostu batzuetan ez zaiela lanik emango langile horiek edo hirugarrenak arrisku egoeran gera daitezkeenean; lege horren 15. artikuluan langile horien lanpostua egokitzeko betebeharra ere jasotzen da. Horren aurrean, baliteke enpresak pertsona hori ez kontratatzea edo indarrean dagoen araudia eta zenbait epai judizial oinarri hartuta langilea kaleratzea.

Hala ere, bereziki kalteberak diren langileak langile horiek beraiek edo hirugarrenak arrisku egoeran gera daitezkeenean kontratatzeko debekua, **LAPLren 25. artikuluan zehazten dena, ezin da aitzakia izan osasun zaintza langileak hautatzeko eta langileak baztertzeko tresna bihurtzeko** enpresaren interesen alde (esate baterako, arrisku edo giro kaltegarriak jasateko gaitasun handiagoa duten langileak hautatzeko); era berean, ezin daiteke intimitaterako eta berdintasunerako mehatxu bilakatu. Izan ere, osasun zaintzak duen berezko izaerari, alegia, langileen segurtasuna eta osasuna defendatzeko mekanismoa izatearena, iruzur egitea litzateke.

Kontratazioa egiten den unean langile hauek lanpostu zehatzetarako kontratatzeko debekuari dagokionez, honakoa gogoratu behar da: LAPLren 22. artikulua arabera, **osasunaren zaintza borondatezkoa da** langileentzat. Horrenbestez, oro har, eta lege xedapen batek nahitaezko bihurtzen ez duen bitartean, langileak ezin dira behartu mediku azterketa egitera.

Langile baten osasun egoera langile horrentzako edo hirugarrenentzako arriskutsua izan daitekeen egiaztatzeko langile horren baimena beharrezkoa ez dela onartuta ere (LAPLren 22. artikulua), edo lege xedapen batek nahitaezko egingo balu ere, Prebentzio Zerbitzuen Araudiko 39/1997 Errege Dekretuaren 37.3.b.1. artikulua hasierako osasun azterketa enpresan lanean hasi eta gero egingo dela ezartzen duela gogoratu behar da; alegia, kontratua sinatu ondoren. Hortaz, lana langilearentzako egokitzeko printzipioa (LAPLren 15. artikulua) salbuetsi ahal izango litzateke oraindik ere. Hori bai, soilik hipotetikoki; izan ere, adostutako proba epean kontratua eteteko aukera egon badago.

Espainiako Konstituzioaren 18.1. artikulua xedatzen duenaren arabera, **kontratua egiten den unean datu medikuak edo pertsonalak ez emateagatik ezingo da langile bat kaleratu** -artikulu horrek intimitate pertsonalaren eskubidea bermatzen du-. Hautagaia, oro har, ez dago behartuta kontratazioaren aurretik osasun azterketa bat egitera, ezta bere egoera mediku edo pertsonala jakinaraztera ere.

Proba epean kontratua eteteari dagokionez, legeak ezartzen duenarekin bat dator eta diskriminatzailea litzatekeen kausa batek bakarrik mugatuko luke. Hortaz, kasu bakoitzean emandako kausak aztertu beharko lirateke kaleratzea zilegi den edo ez zehazteko.

Mediku azterketa nahitaezkoa ere izan daiteke. Hala balitz, enpresak informazio pribilegiatua izango luke. Kasu horretan, kaleratzea gaitasun falta edo gaixotasuna egotzita egiten bada, kaleratze hori, gehienez ere, bidegabetzat joko da; izan ere, jurisprudentziak ez du diskriminatzailetzat jotzen.

Egon badaude hitzarmen kolektiboetan islatzen diren akordio batzuk, lan kontratua sinatu aurretik mediku azterketa egitea nahitaezkoa dela diotenak. Zentzu horretan, argi izan behar dugu hitzarmen kolektiboek ezin dutela nahitaezko mediku azterketa inposatu legeak jada zehazten dituen kasuetatik kanpo. Hori gertatu izan balitz, Auzitegi Konstituzionalaren doktrinari jarraiki, xedapen horiek baliogabeak izango lirateke langileen intimitatea urratzen dutelako. Gogoratu beharra dago mediku azterketak langileen osasun zaintzako eskubidea izan behar direla beti, bai langileen beraien interesean oinarrituta bai gainerako lankideen edo hirugarrenen interesean oinarrituta.

Hori gutxi balitz, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (GSLO) Testu Bategina onartzen duen ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren **196. eta 197. artikuluek gaixotasun profesionalak garatzeko arriskua duten lanpostuak betetzeko hautagaiak kontratatu baino lehen horiei mediku azterketak egitera behartzen dituzte enpresak**, eta gai ez direnean hautagai horiek kontratatzea edo enpresan jarraitzea debekatzen dute.

(Lana egiteak sortzen dituen gaixotasun guztiak ez dira gaixotasun profesionaltzat jotzen; aitzitik, azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuak onartutako koadroan horrela definitutakoak baino ez dira gaixotasun profesionalak.)

Kontratazioaren ondoren edo proba epearen ondoren agertutako edo ezagututako kalteberatasun bereziari dago-kionez, aipatutako LAPLren 25. artikulua xedatzen duenari jarraiki, **enpresak prebentzio eta babes neurri egokiak hartu behar ditu**, kaltea lanak sortu badu edo ez. Hortaz, neurria ez da lan harremanaren hasierako unera mugatzen. Lana pertsonari egokitzeko printzipioak (LAPLren 15. artikulua) langilea arriskutik aldentu beharra jasotzen du, baita, beharrezkoa izanez gero, funtzioz edo lantokiz aldatzeko aukera ere –horien debekua ere aurreikusten da–; kontratua etetea azken aukera da eta enpresak beste aukerarik ez duela egiaztatzen duenean bakarrik erabil daiteke (alegia, langilea berearekin bateragarria den beste lanpostu edo funtzio baten jartzeko aukerarik ez dagoenean; esate baterako, bereziki sentibera den langilearentzat lanpostu egokirik ez duen lantoki bakarreko enpresa txikien batean). Kontratua etetea hartzen bada lehen aukeratzat, LAPLren izaera eta hitza eta lege horren 15. artikulua ez lirateke beteko.

Hortaz, langilea enpresan sartu eta gero ezagutu edo agertu zaion desgaitasunagatik kaleratzea ez dago justifikatuta, aurrez beste lanpostu batean jartzen saiatu dela egiaztatu gabe, Langileen Estatutuaren 52.a. artikulua xedatzen duenari jarraiki. Nabarmendu behar da proba epea amaitu baino lehen agertutako ezgaitasuna ezin dela alegatu aurrekoa betetzeko.

Desgaitasun iraunkorragatik lan kontratua amaitzeari dagokionez (Langileen Estatutuaren 49. artikulua), kausa lan mota guztietarako Desgaitasun Iraunkor Absolutua (DIA) bada, ez dago ezer esatekorik, lan harremana amaitzera behartzen baitu. Baina, kausa bere lanbide edo kategoriarako **Desgaitasun Iraunkor Totala (DIT)** bada, enpresa langilea beste kategoriatik bateko lanpostu batean jartzen saiatu beharko da. Horretarako, desgaitasun iraunkor totala aitortu zaion bereziki kaltebera den pertsona **beste postu batean jartzeko konpromisoa hartzeko klausula adostu behar du enpresak hitzarmen kolektiboaren negoziazioan.**

Desgaitasun iraunkor partzialen kasuan edo inongo desgaitasunik aitortu ez den kasuetan, langileari alta ematen zaio eta bere lanpostuko funtzioak betetzeko gai dela aitortzen zaio. Kasu horietan dauden langileek lan gaitasun murriztua dute. Horrexegatik, lana langileari egokitzeko printzipio prebentiboaren arabera, enpresak beharrezko prebentzio eta babes neurri osagarriak hartuko ditu, langile horien gaitasun berriak eskatzen dituenak, hain zuzen ere. Hala ere, egon badaude zenbait epai kasu horietarako Langileen Estatutuaren 52 a) artikulua aplikatzen dutenak; alegia, agertutako ezgaitasuna egotzita langilea kaleratzea onartu dutenak, enpresan lanean emandako urte bakoitzeko 20 soldata eguneko kalte-ordainekin.

Azkenik, **aldi baterako desgaitasun** kasuetan, ez da posible agertutako desgaitasuna egotzita kontratua etetea, ezta legez nahitaezkoa den mediku azterketa pasa ez denean ere. Gogoratu beharra dago hori, zenbait erabaki judizialek ahaztu egin baitute, antza.

Hasiera batean, enpresa ez dago legez behartuta kaltetutako langilearekin bat datorren lanpostu bat sortzera, non eta ez den hala erabaki hitzarmen kolektiboan. Beste aukera bat lanpostuz edo funtzioz aldatzeko eskubidea lanpostu edo funtzio egokia sortu arte zain mantentzea da.

Inolaz ere onartu ezin duguna ondorengoa da: langilea une horretan Aldi Baterako Laneko Enpresetako (ABLE) langileek egiten dituzten lan edo zereginetara aldatzeari enpresak ezetza ematea. Edonola ere, kontuan izan behar da enpresak berak egiaztatu behar duela aldaketa egiteko beste posturik ez dagoela.

6. NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA KALTEBERATASUN BEREZIKO KASUETAN

Negoiazio kolektiboa langileen lan baldintzak hobetzeko sindikatuek duten oinarritzko tresna da. Hortaz, hitzarmen-tan klausulak sartzen hasi beharra dugu alor honetan hobekuntzak lortu ahal izateko.

- **Legea erreproduzitzeko aukera.**

- Legean jasotzen den guztia **negoziagarria ez dela** argi badago ere, hitzarmenean aipatutako legea edo legearen zenbait alderdi jasotzea positiboa izan daiteke; izan ere, batzuetan langileek ez dituzte legeak eskura izaten, hitzarmen kolektiboak, ordea, bai. Horrexegatik, onuragarria litzateke, langileek alor honetan beren esku-bideak zeintzuk diren jakingo bailukete.
- Gainera, patronalak konpromiso handiago hartzen du, hitzarmen kolektiboan (ez da negoziagarria) islatzen baita prebentzio planean kontuan hartuko direla langileen lan baldintza guztiak.
- Arriskuak ebaluatzerakoan eta prebentzio jarduera prestatzerakoan kontuan hartuko dira desberdintasun sozialak, genero ezberdintasunak eta osasunerako arrisku guztiak.

- **Lanpostuak egokitzeko edo lanpostuz aldatzeko jarduketa prozedurak.**

Kasu hauek sortzen direnean eman beharreko pausoak argi eta garbi zehazten dituzten prozedurak adostu behar dira enpresen segurtasun eta osasun batzordeetan, erabakiak ez daitezen arbitrarioak izan.

Zentzu horretan, enpresen eta erakunde publikoen egoera kontuan hartu behar dugu. Gaur egun bigarren jardue-ra ez dago araututa ez Euskal Funtzio Publikoaren Legean ez langile publikoentzako Nafarroako legean ere; poli-ziak, suhiltzaileak eta larrialdietako langileak dira salbuespena. 2011-2012 inguruan Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan legea erreformatuko dela aurreikusten den arren, ez dakigu ziur bigarren jarduera arautuko den edo ez.

Horiek horrela, egoera horretan dauden langileen babes legala bermatuko duten lanpostuz aldatzeko prozedurak hitzartu behar ditugu administrazio publikoetan. Hala, Hego Euskal Herriko bi erkidegoetan langile publiko guz-tientzako bigarren jarduera arautu eta jasoko duen lege erreforma ematen ez den bitartean, lanpostu aldaketa ahal-bidetzen duten formula legalak erabili beharko ditugu osagarri gisa, esaterako: zerbitzu batzordeak, lehiaketa-opo-sizioak, barne promozioak eta lanpostuetatik mugiaraztea.

- **BKLentzako arriskurik ez duten lanpostuen zerrendak** egitea.

- **Larrialdi planak** egiterako garaietan, kontuan izan behar da mugikortasun murriztua duten langileak ote dauden. Langile horien lantokiak beren ezaugarrietara egokitutako larrialdietarako irteeretatik gertu izan behar dira; horrez gain, balizko ebakuazioetan laguntzaile izango lituzketen pertsonak ere izendatu behar dira larrialdi planotan.

- **Desgaitasun iraunkor totala aitortu zaien langileak beste postu batean jartzeko** enpresak hartzen duen kon-promisoa jasotzen duten klausulak sartzea.

- BKLak beste postu baten jartzea beharrezkoa balitz **lanpostu berri bat sortzeko** enpresaren **konpromisoa** eta lanpostu egokia sortu arte lanpostuz aldatzeko eskubidea indarrean egotea (BKLek izango dute lehentasuna) jasotzen duten klausulak sartzea.

- **Haurdunaldi eta edoskitzaro natural kasuetarako jarduketa protokoloa egiteko beharra** (egoeraren berri ematea - postua berrebaluatzea - postua egokitzea - arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda - lanpostuz aldatzea)

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

- **Haurdun dauden langileen edo bularra ematen ari direnen** gaueko txandak kentzea. Langile horiek, gainera, lan txanda aukeratzeko lehentasuna izango dute.
- **Haurdun dauden langileen atsedean tarteen** aldizkakotasuna eta maiztasuna handitzea.
- Haurdun dauden langileek horizontalki **atseden hartu ahal izateko lokalak** lortzea.
- **Enpresaren prebentzio politikaren barruan gizon eta emakumeen arteko aukera berdintasuna sustatzeko atal bat sartzeara.** Atal horrek lan antolamenduari (lan sustapena, autonomia, segurtasunik eza kontratuetan eta abar) lotutako arriskuak prebenitzeko planak modu egokian jorratzea lagunduko du.
- **Generoarekin erlazionatutako arrisku zehatzak kontuan hartzea lan arriskuen identifikazio, ebaluazio eta prebentzioan:** sexu-jazarpena, presentzia bikoitza, diskriminazio egoerak. Ebaluazio metodoa langileen ordezkariekin kontsultatu beharko da. Zentzu horretan, alderdi psikosozial horiek jasotzen dituen baliozko metodo bakarra ISTAS21 metodoa da (CoPsoQ).
- **Babes handiagoa** lortzea mutualitateak (edo GSINak) haurdunaldiko edo edoskitzaro naturaleko arriskuagatiko **etenaldia ukatzen** duenean; esate baterako, langileak lanpostu horretan lan egin behar ez izatea edo ordaindutako baimena lortzea egoera argitzen den arte.

7. BIBLIOGRAFIA

- 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa (LAPL).
- 39/1997 **Errege Dekretua**, urtarrilaren 17koa, prebentzio zerbitzuen erregelamendua onartzen duena (PZE).
- 298/2009 **Errege Dekretua**, martxoaren 6koa, urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua (PZE) aldatzen duena.
- 5/2000 **Legegintzako Errege Dekretua**, abuztuaren 4koa, Lan Arloko Arau-hausteei eta Zigorrei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.
- 1/1994 **Legegintzako Errege Dekretua**, ekainaren 20koa, Gizarte Segurantzako Lege Orokorren testu bategina onartu zuena (GSLO).
- 1/1995 **Legegintzako Errege Dekretua**, martxoaren 24koa, Langileen Estatutuari (LE) buruzko Lege Orokorren testu bategina onartu zuena.
- Kontseiluaren 94/33/EEE Direktiba**, ekainaren 22koa, lanean gazteak babesteari buruzkoa.
- 1957ko **uztailaren 26ko Dekretua**, emakume eta adingabeentzako debekatuak dauden lanak zehazten dituena.
- 487/1997 **Errege Dekretua**, apirilaren 14koa, kargak eskuz manipulatzeari buruzko gutxieneko segurtasun eta osasun xedapenak zehazten dituena.
- Kargak eskuz manipulatzearen inguruko arriskuak ebaluatu eta prebenitzeko gida teknikoa**. Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionala.
- 171/2004 **Errege Dekretua**, urtarrilaren 30ekoa, enpresa jardueren koordinazioaren arloan LAPLren 24. artikulua garatzen duena.
- 216/1999 **Errege Dekretua**, aldi baterako lan enpresetan lan egiten duten langileen laneko gutxieneko segurtasun eta osasun xedapenei buruzkoa.
- 13/1982 **Legea**, apirilaren 7koa, minusbaliatuak gizarteratzeari buruzkoa.
- 51/2003 **Legea**, abenduaren 2koa, pertsona ezinduen aukera berdintasunari, diskriminazio ezari eta irisgarritasun unibertsalari buruzkoa.
- 486/1997 **Errege Dekretua**, apirilaren 14koa, lantokietako gutxienetako segurtasun eta osasun xedapenak zehazten dituena.
- 1978ko Espainiako Konstituzioa.
- Kontseiluaren 92/85/EEE Direktiba**, urriaren 19koa, haurdun dagoen, erditu berri duen edo bularra ematen ari den langilearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetzea sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa.
- 3/2007 **Lege Organikoa**, martxoaren 23koa, Gizonen eta Emakumeen arteko Berdintasun Eraginkorrarena.
- 39/1999 **Legea**, azaroaren 5ekoa, langilearen familia eta lan bizitza uztartzea sustatzekoa.
- 1299/2006 **Errege Dekretua**, azaroaren 10ekoa, Gizarte Segurantzako Gaixotasun Profesionalen Zerrenda onartzen duena.

MONCADA, S., LLORENS, C. y KRISTENSEN, T. S.: ISTAS21 (CoPsoQ). Lan, Ingurumen eta Osasunerako Institutua (ISTAS).

SANCHO FIGUEROA, T.: 490 POT. 490 Prebentzioko ohar teknikoa: Langile minusbaliatuak: Lanpostuaren diseinua INSHT.

DIAZ GARCÍA, J.A., *Propuesta para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Especialmente Sensibles.* MAPFRE Segurtasuna, 97. zk., 2005.

AGRA VIFORCOS, B. "La tutela de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos en el desarrollo de su relación laboral." *Pecunia*, 7 (2008), 1-24 orrialdeak.

TOSCANI GIMENEZ, D. "Los reconocimientos médicos: su obligatoriedad y consecuencias". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* aldizkaria, 39. zk., artikuluen saila, 2007ko ekainak 1.

8. ERANSKINAK



1. ERANSKINA. KALTEBERATASUN BEREZIKO EGOERA JAKINARAZTEA ETA NEURRIAK HARTZEKO ESKATZEA.

ENPRESAREN ZUZENDARITZARI

LANGILEA TRABAJADOR O TRABAJADORA	LANGILEEN ORDEZKARIA REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS
IZENA: NOMBRE	IZENA: NOMBRE
NAN: DNI	NAN: DNI
ENPRESA: EMPRESA	KARGUA: <input type="checkbox"/> Prebentzio ordezkaria <input type="checkbox"/> Batzordeko kidea
LANPOSTUA: PUESTO	31/1995 Legeak, Lan Arriskuen Prebentziokoak, ematen dizkion eskubideak baliatuz

ONDORENGO HAU JAKINARAZTEN DU:

Arrisku batzuen aurrean bereziki kalteberak diren langileak babesteari buruzko LAPLren 25. artikulua araberan:

«Enpresak modu berezian bermatuko du, ezaugarri pertsonalak edo egoera biologiko ezagunak direla eta, lanak era torritako arriskuen aurrean bereziki kalteberak diren langileen babes, gutxitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko egoera aitortu zaien langileena barne. Xede horretarako, enpresak inguruabar horiek aintzat hartu beharko ditu arriskuak ebaluatzerakoan, eta, ebaluazio horien arabera, prebentzio eta babes neurri egokiak hartuko ditu.»

«Langileei lanpostu batzuetan ez zaie lanik emango, ezaugarri pertsonalen, egoera biologikoaren edo behar bezala aitortutako gutxitasun fisiko, psikiko edo sentsozialen ondorioz langile horiek, osterantzeko langileak nahiz enpresari lotutako beste pertsona batzuk arrisku egoeran gera daitezkeenean edo, orokorrean, kasuan kasuko lanpostuen betekizun psikofisikoekin bat ez datozen egoera iragankorretan daudenean.»

Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua arautzen duen 39/1997 Errege Dekretuak 34.3.b.2. artikuluan zehazten duenez, osasun arrazoiak direla medio denbora luzez lan egiteari utzi eta lanari berriro ekiten dioten langileei osasun ebaluazioa egin behar zaie, horiek lanean sortu zirela argitzeko eta babesteko ekintza egokiak iradokitzeko.

Bestalde, LAPLren 16.3. artikulua ondoko hau zehazten du: «Langileen osasunari kalte egin zaionean edo 22. artikuluan ezarritako osasun zaintzaren ondorioz prebentzio neurriak ez direla behar adinakoak uste denean, enpresaburuak horren inguruko ikerketa egingo du, egitate horien arrazoiak bilatzeko.»

OINARRIZKO ESKULIBURUA BEREZIKI KALTEBERAK DIREN LANGILEAK

Horregatik guztiagatik ONDOKOA ESKATZEN DUTE:

Prebentzio Zerbitzuari goian aipatutako langilearen osasuna ebaluatzeko beharraren berri ematea eta bereziki kaltebera den langilea izan daitekeela kontuan har dezala. Horrez gain, bere osasuna ebaluatzeko eta hori kaltetzea saihesteko beharrezko neurriak har ditzala, LAPLren 26. artikuluari jarriki.

Zuen erantzunaren zain,

_____-(e)n, 201_____(e)ko_____ren _____(e)(a)n

LANGILEAK SINATUA:
FIRMADO TRABAJADOR/A

Sinadura
Firma

Izen abizenak:
Nombre y Apellidos

Data:/...../.....
Fecha

LANGILEEN ORDEZKARIAK
SINATUA:
FIRMADO REPRESENTANTE
TRABAJADORES/AS

Sinadura
Firma

Izen abizenak:
Nombre y Apellidos

Data:/...../.....
Fecha

ENPRESAKO ARDURADUNAK JASO:
RECIBÍ RESPONSABLE DE LA EMPRESA

Sinadura
Firma

Izen abizenak:
Nombre y Apellidos

Data:/...../.....
Fecha