



Gida  
praktiko

Lan  
osasunari  
buruzko  
gidaliburua

Gida praktikoa

**L**AN  
OSASUNARI  
BURUZKO

**gidaliburua**

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN  
ETA GIZARTE SEGURANTZA SAIA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2002ko ABENDUA

## AURKIBIDEA

---

### I.- LAN ARRISKUEN PREBENTZIORAKO LEGEA (LAPL 31/1995)

1.- Nortzuengan du eragina lege horrek? Zein da beraren aplikazio-eremua? .....	5
2.- Zer dio legeak enpresako ekintza prebentiboaz? .....	5
3.- Zein eskubide dituzte langileek enpresan? .....	5
4.- Zer rol jokatzen dute langileen ordezkariak? .....	6
a) Langileen ordezkariak. ....	6
b) Prebentzio ordezkariak. ....	7
c) Segurtasun eta Osasun Batzordea (SOB). ....	8
5.- Zer rol jokatzen dute instituzioek? .....	9
a) Lan Ikuskaritza. ....	9
b) Nafarroako Lan Osasunaren Institutua (INSL) eta Osalan. ....	10
c) Gizarte Segurantzaren lan istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutuak. ....	11
6.- Nola aplikatzen da enpresan Lan Arriskuen Prebentziorako Legea? .....	12
a) Langileen ordezkarien eskubide eta eskumenen garapena. ....	12
b) Dokumentazioa eskuratzea. ....	12
c) Gure eskubide eta eskumenak erabiltzeko ekintza sindikala. ....	14

### II.- PREBENTZIO ZERBITZUEN ARAUDIA (39/1997 ERREGE DEKRETUA)

1. Nola egin behar da arriskuen ebaluazioa? .....	15
2. Lanean dauden arriskuei buruzko ebaluazio motak. ....	15
3. Ebaluazioaren eta plangintzaren faseak. ....	15
4. Nork hartzen du parte eta nola hartzen da parte arriskuak ebaluatzeko prozesuaren fase bakoitzean? .....	16
5. Ezabatu beharreko arriskuen lehentasuna erabakitzeko irizpideak. ....	16
6. Prebentzio Planaren edukiak. ....	17

7. Zer da Prebentzio Zerbitzua? .....	17
a) Enpresa bera. ....	18
b) Langileak. ....	18
c) Enpresaren Prebentzio Zerbitzu propioa. ....	18
d) Prebentzio Zerbitzu mankomunatua. ....	18
e) Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak. ....	19
f) Prebentzio Zerbitzuaren jarduera prebentiboak gestionatzeko tresnak: auditoriak edo kanpoko ebaluazioak. ....	19
8. Zein dira Prebentzio Zerbitzuaren eginkizunak? .....	19
a) Funtsezko eginkizunak. ....	19
b) Maila ertaineko eginkizunak. ....	19
c) Goi mailako eginkizunak. ....	20
d) Prebentzio Zerbitzuen eta osasun sistema nazionalaren arteko lankidetzak. ....	20
9. Nola aplikatzen da Prebentzio Zerbitzuen Araudia gure enpresan? .....	21

### **III.- ERANSKINAK**

I. ERANSKINA.- Enpresan egon daitezkeen arriskuak identifikatzeko eta ebaluatzeko prozesua nolakoa den erakusten duten adibideak. ....	26
II. ERANSKINA.- Arriskuak identifikatzeko inkesta. ....	28
III. ERANSKINA.- Lan osasunari buruzko arauen erreferentziak. ....	36
IV. ERANSKINA.- Mutuei buruzko arauen erreferentziak. ....	38

# I.- Lan arriskuen prebentziorako legea (LAPL 31/1995)

---

## 1.- Nortzuengan du eragina lege horrek? Zein da beraren APLIKAZIO-EREMUA?

- Lege horren 3. artikulua erabera, legea langile hauei aplikatu behar zaie:
  - Langileen Estatutuak ukitzen dituen langileei.
  - Funtzio Publikoko langileei.
  - Autonomoei (24.5. artikulua).
  - Kooperatibistei.
  
- Baina ez du eraginik ondoren aipatzen diren lanbideetako langileei:
  - Polizia, aduanak, babes zibila, auzitegieta perituak, espetxeak (1.2. artikulua).
  - Ezta etxeko langileei ere.

## 2.- Zer dio legeak enpresako EKINTZA PREBENTIBOAZ?

- Badirela enpresa guztietan aplikatu beharreko PRINTZIPIO PREBENTIBO batzuk (LAPLa-ren 14. artikulua).
  1. Osasunarentzako arriskuak EZABATU behar direla.
  2. Ezin saihestu daitezkeen arriskuak EBALUATU behar direla (identifikatu eta baloratu).
  3. Prebentzioa PLANGINTZA batez antolatu behar dela.
  
- Honela antolatu behar dela:
  - a) Arriskuei euren SORBURUAN aurre egin behar zaiela.
  - b) BABES KOLEKTIBOA babes individualaren gainetik jarri behar dela.
  - c) LANA pertsonen ezaugarrietara EGOKITU behar dela.
  - d) GAUZA EDO EKINTZA ARRISKUGARRIEN ORDEZ arriskurik ez dutenak edo arrisku txikia dutenak jarri behar direla.
  
- kontuan hartuta:
  - ebaluazioan langileek PARTE HARTU behar dutela.
  - enpresaren AGINTE-ESTRUKTURA osoak bere erabaki guztietan langileen osasuna gogoan hartu behar duela, babestu beharreko ondasuntzat hartuta.

## 3.- Zein ESKUBIDE dituzte langileek lan osasuna dela eta?

- a) Arriskuei, babesteko moduei eta emergentziazko neurriei buruzko INFORMAZIOA jasotzea (18.1. artikulua).

- b) Prebentzioan PARTE HARTZEA.
  - Kontsultatuak izateko eta proposamenak egiteko eskubidea dute (18.2. artikulua).
- c) Prebentzioari buruzko PRESTAKUNTZA jasotzea (19. artikulua).
  - prebentzioaren inguruko prestakuntza teoriko eta praktikoa,
  - kontratatzen dituztenean, eta beraien eginkizunak, ekipoak edo teknologia aldatzen direnean,
  - prestakuntza ez da inoiz langilearen kontura izango (langileek ez dute haren truke ordaindu behar).
- d) LANPOSTUTIK ALDE EGITEA berehalako arrisku larria hautemanaz gero (21.2. artikulua).
- e) OSASUN egoera KONTROLATUTA izatea (22. artikulua).
  - Kontrolak langilearen borondatez egingo dira, salbu eta arriskuei buruzko azterlanetan, hirugarrenentzako arriskua egon daitekeenean edo araudiek hala ezartzen dutenean,
  - konfidentzialtasuna bermatuz.
- f) ENPRESEN ARTEKO KOORDINAZIOA (24. artikulua).
- g) AMATASUN-OSASUNAREN babesa (25. eta 26. artikulua) eta lan kontratua haurdunaldian eteteko eskubidea, dela bere lanpostuan babes eraginkorra eskuratzea ezinezkoa denean, dela bere egoerarekin pareka daitekeen beste inolako lanposturik ez dagoenean.
- h) BABES INDIBIDUALEKO EKIPOAK ESKURA IZATEA, neurri kolektiboen bidez edo lanaren antolakuntzaren bidez ezinezkoa denean arriskuak ezabatzea edo mugatzea.
- i) Kontratu motaren arabera DISKRIMINATUAK ez izatea (Aldi baterako kontratua, ABLE) (28. artikulua).

#### 4.- Zer rol jokatzen dute LANGILEEN ORDEZKARIEK?

##### a) Langileen ordezkariak.

- Langileen osasunerako eskubidea defendatzeko arduradunak dira (34.2. artikulua).
- Norberaren lanpostuan dauden arrisku espezifikoek eta enpresan dauden arrisku orokorrez INFORMATU behar dituzte langile guzti-guztiak, arrisku horiei aurre egiteko prebentzio neurriez informatzeaz batera (18.1. artikulua).
- 33. artikulua arabera, langileen ordezkariak KONTSULTATUAK izan beharko lirateke gai hauen inguruan:

- lanaren antolakuntzaz.
  - Enpresaren prebentzio planaz.
  - Prebentzio sistemaren modalitateaz.
  - Langileak lan osasunari buruzko gaietan prestatzeko planaz.
  - Emergentsia egoerei aurre egiteko arduradunen asignazioaz.
  - Haurdunaldian edo edoskitze-aroen dauden emakumeentzat arriskurik ez duten lanpostuez.
- Langileen ordezkariak ESKU HARTZEKO eskubidea dute:
    - Produktzioa geldituz, Komite edo Batzordearen gehiengo erlatiboz, langileen osasunarentzako berehalako arrisku larria dagoela uste baldin badute (21.3. artikulua).
  - Langileen ordezkariak gai hauen inguruko INFORMAZIOA JASO BEHAR DUTE:
    - enpresa nagusien arriskuez, kontrata izanez gero (23.1. artikulua).
    - Enpresan ABLEetako (ETTetako) langilerik egonez gero horren berri eman behar zaie, beraien lan baldintzak eta enpresa kontratatzaileko langileena berdinak ote diren begira dezaten (28.5. artikulua).

## **b) Prebentzio ordezkariak**

- Prebentzio ordezkariak langileen ordezkarien artean aukeratzen dira, honako hau kontuan harturik:
    - enpresako langile kopurua,
    - lantokien sakabanaketa,
    - aldi baterako langileek lanean emandako egunak
- (hitzarmen kolektiboaren edo itunaren bidez (35.4. artikulua) bestelako prozedura bat ezarri ezean).

Prebentzio ordezkariak eskumen hauek dituzte:

- OSALAN, INSL, Mutua edo Lan Ikuskaritzaren TEKNIKARIAREKIN BATERA EGOTEKO eskubidea dute teknikari horrek enpresa bisitatzen duenean.
- Lan istripurik gertatuz gero, berehalako INFORMAZIOA jasotzeko eskubidea du, bere lan ordutegitik kanpo izan arren (istripuaren berri eman eta 15 egun iragan baino lehen txostena aurkeztu behar da).
- Ondoren aipatzen den DOKUMENTAZIOA JASOTZEKO eskubidea du, enpresaren eskutik:
  - enpresan eta lanpostu bakoitzean dauden arriskuak,
  - arrisku horiei aurre egiteko dagoen babesak,
  - emergentsia egoerei aurre egiteko enpresak hartu dituen neurriak,
  - istripuei edo laneko gaixotasunei buruzko ikerketen emaitzak,
  - miaketa medikoan egindako proba kliniko eta biologikoak,
  - langileen osasun egoerari buruzko datu edo emaitza estatistikoak.
- Lan baldintzak HOBETZEKO PROPOSAMENAK egiteko eskubidea du. Enpresak ez baditu proposamen horiek onartzen, horren arrazoiak azaldu behar ditu (idatziz: enpresa bako-

tzean, lan osasunaren inguruan gertatutako gorabeherak jasotzen dituen liburu bat egon beharko litzateke, orrialde zenbakituekin).

- LANA GELDITZEKO PROPOSAMENA egiteko eskubidea du, langileentzako berehalako arrisku larria ekar dezakeen egoerarik hautemanetz gero (36. artikulua), baita lana geldiarazteko eskubidea ere (21.3. artikulua).
- PRESTAKUNTZA jasotzeko eskubidea du (37.2. artikulua). Prestakuntza horren kostua ez da inoiz ere ordezkariaren kontura izango.
- 50 langile baino gutxiagoko enpresetan, prebentzio ordezkariak Segurutasun eta Osasun Batzordeari dagozkion eskumen berdinak dituzte (ikus horri buruzko atala).
- Gainera, ORDU-KREDITU osagarria izango dute, enpresaren kontura, zeregin hauek gauzatzeko:
  - istripuak ikertzeko,
  - INSL, Lan Ikuskaritza edo Prebentzio Zerbitzuaren teknikariarekin egoteko beronek enpresa bisitatze duenean,
  - Segurutasun eta Osasun Batzordera joateko,
  - lan osasunari buruzko prestakuntza jasotzeko.

### c) Segurutasun eta Osasun Batzordea (SOB)

- Parte-hartzerako organo parekide iraunkorra da, enpresako jarduerak aldira eta erregularitasunez kontsultatzeko.
- 50 langile baino gehiago dituzten enpresa eta lantoki guztietan eratuko da.
- Batzordeko kideak prebentzio ordezkariak eta enpresa edo beraren ordezkariak izango dira, kopuru berdinean.
- Horiez gain, honako hauek ere parte har dezakete botoa emateko eskubiderik gabe: ordezkari sindikalek eta enpresaren barneko zein kanpoko teknikariak, Batzordeko parteren batek hala eskatuz gero.
- Gutxienez hiru hilabetetik behin biltzen da, edota parte baten gehingoak hala eskatuz gero.
- **SOBaren ESKUMENAK** Langileen Ordezkariak eta Prebentzio Ordezkariak dituzten osagarri dira; hona hemen hauek zein diren:
  - PREBENTZIO PLANA egiteko, abiatzeko eta ebaluatzeko lanetan PARTE HARTZEA, baita langileen osasunarekin zerikusia duten proiektu guztietan ere.
  - Prebentziorako KANPAINA espezifikokoak EGITEA.
  - Prebentzio Zerbitzuen jarduerak EZAGUTZEA.
  - JARDUERAK KOORDINATZEA. Lantoki berean jardunean ari diren gainerako enpresetako (ABLEak, kontratak,...) prebentzio ordezkariarekin edo SOBarekin bilduz.

SOBa araudi propio baten arabera biltzen da eta funtzionatzen du. Jarraian, **SOBaren funtzionamendurako araudi bat** eskainiko dizuegu, Segurutasun eta Osasun Batzorde bat eratuz gero eredu moduan erabil dezazuen:

- **Araudiaren Oinarriak:** Arriskuen Prebentzioa enpresaren gestioan integratzeko enpresak hartutako konpromisoa (LAPL, 15. artikulua).

- **Koordinazioa:** Lantoki bat baino gehiago dituzten enpresetan, 50 langile baino gehiagoko lantokietan SOB bat osatzeaz eta 50 baino gutxiagokoetan Prebentzio ordezkariek aukeratzeaz gain, aldizka bilduko den Segurtasun eta Osasuneko Koordinazio Batzorde bat eratuko da.
- **Ordezkaritza:** enpresaren ordezkaritzak eginkizun exekutiboak izango ditu enpresako zuzendaritzan, eta ez du parte hartuko prebentzio-antolakuntzan (prebentzio zerbitzua)(LAPL, 31.2. artikulua eta 38.2 artikulua).
- **Estruktura:** SOBaren funtzionamendua bermatzeko xedez, Presidente bat, Presidenteorde bat eta Idazkari bat izendatuko dira, edozein partek hala eskatuta. Beharrezkoa izango da saioetako deialdia eta dokumentazioa bermatzea, baita akten transkripzioa eta dokumentazioaren artxiboa eta kontserbazioa ere.
- **Bileren aldizkatasuna:** Ohiko bilerak gutxienez hiru hilabetetik behin egingo dira (LAPL, 38.2. artikulua). Aparteko bilerak presidentziaren erabakiz egingo dira, SOBaren heren batek edo SOBaren gehiengo erlatiboak hala eskatuz gero. Presidentziak SOBaren premiazko bilera egitera deitu beharko du istripu larririk edo heriotza-istripurik gertatuz gero, ikerketen eta berauen emaitzen berri emateko.
- **Deialdia:** Idatziz egingo da, eguneko gai-zerrendarekin eta behar den dokumentazioarekin, gutxienez bilera baino astebete lehenago. Eguneko gai-zerrendako gaiak jorratuko dira, baita gehiengo erlatiboz premiazkoztat jotzen direnak ere.
- **Quoruma:** SOBa eratzat joko da enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengo erlatibo bertan egonez gero.
- **Ordezkapena:** Langileen ordezkarien ordezkapena azken hauteskunde sindikaletako proportzionaltasunaren arabera izango da.
- **Eginkizunak:** LAPLan ageri direnak, batez ere enpresako Prebentzio Planaren diseinuaren eta aplikazioaren kontrolari dagozkionak.

## 5.- Zer rol jokatzen dute instituzioek?

- Aholkularitza, zaintza epidemiologikoa eta ikerkuntza lanak: OSALAN, INSL.
- Arauen aplikazioa kontrolatzeko lanak: LAN IKUSKARITZA (Lan Saila).
- Zigortze lanak: Lan Sailak, Ikuskaritzaren proposamenez.
- Asistentzia lanak eta kalte-ordainak: Gizarte Segurantzaren Lan istripuen eta Lanbide-gai-xotasunen Mutuak (MATEPSS) edo Montepioak.
- Aholkularitza lanak: Osalan /INSL, MUTUAK, Fundazioa.

### a).- LAN IKUSKARITZA

- Arauak betetzen ote diren kontrolatzea.
- Lan aginteari zigorrak proposatzea (Nafarroako Gobernuaren edo Eusko Jaurlaritzaren Lan saila); salbuespena: enpresaren lantokiak autonomia erkidego desberdinetan daudenean; kasu horretan, Lan Ikuskaritza Zentralaren Zuzendaritza Bereziaren esku uzten da prozedura.
- Lan istripu larriei eta heriotza-istripuei buruz informatzea.
- Lanak geldiaraztea.

## b).- NAFARROAKO LAN OSASUNAREN INSTITUTUA (INSL) ETA OSALAN

- Lan eta osasun eskumenak biltzen dituzte segurtasun eta osasunaren alorrean.
- Aholkularitza, informazioa, sustapena, ikerkuntza, sostengua... segurtasuna eta osasuna garatzeko.
- Lan Ikuskaritzari laguntzea.
- Prebentzio Zerbitzuen jarduera sanitarioen ikuskaritza.

\* *Nafarroan, bertako Ezintasunen Epaimahai Medikoa (funtzionarioak) eta Ikuskaritza Medikoa –aldi baterako ezintasunaren alorrean- integratzen dira.*

## OSALAN

- Jarduera-eremu geografikoa: Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa.
- Non kokatzen da?: Lan Sailean.
- Nortzuk hartzen ditu barne bere babes-eremuan:
  - soldatako langileak eta kooperatibistak: bai.
  - langabeak eta etxekoandreak: ez.
- Eginkizunak:
  - Aholkularitza, informazioa, sustapena, sostengua... segurtasuna eta osasuna garatzeko.
  - Lan Ikuskaritzari laguntzea.
  - Ikerkuntza lanak.
  - Langileen osasuna zaintzea (4.1.r. artikulua).
  - EAEko osasun egoeraren diagnosi bat izatea (4.1.s. artikulua).
- Jarduerak:
  - Urteko plan estrategikoak.
  - Sektorekako programak.
  - Proiektu espezifikokoak.
- Parte-hartzea:
  - *Kontseilu Nagusia.*
    - Administrazioa:
      - Lan Sailaren 3 ordezkari.
      - Osasun Sailaren 2 ordezkari.
    - Patronala:
      - Enpresarien 3 ordezkari.
      - Kooperatibetako ordezkari 1.
      - Administrazio Publikoaren Sailaren ordezkari 1.
    - Sindikatuak:
      - Erakunde sindikaletako 5 ordezkari.
  - *Batzorde zientifiko teknikoak.*
  - *Lurralde-batzordeak: Kontseilu Nagusiaren osaketa berdina dute eta beraren mende daude.*

**INSL**

- Jarduera-eremu geografikoa: Nafarroa:
- Zuzendaritza eta parte-hartzea:
  - Gobernu Kontseilua: Sanitate eta lan administrazioak, patronalak eta UGTk osatua.
  - Nafarroako Lan Osasunaren Kontseilua: Sanitate eta lan administrazioak, patronala eta LAB, ELA, UGT eta CCOO.
  - Sektorekako eta arriskuen batzordeak:
    - Erakuntza, nekazaritza.
    - Emakumea.
    - Arrisku psiko-sozialak.
- Kudeaketa:
  - Zuzendaritza eta gerentzia.
  - Segurtasun eta Higiene eta Prestakuntza Zerbitzua:
    - Segurtasun eta Higiene eta Psiko-ergonomia atala.
    - Prestakuntza atala.
  - Lan osasun Zerbitzua:
    - Aldi baterako ezintasunak kontrolatzeko atala.
    - Epidemiologia eta ikerkuntza atala.
  - Lan osasunaren Unitateak, Sistema Sanitarioaren Lehen Mailako Arretari laguntzeko (langileekin baina e-egitura propiorik gabe 2001. urtean).

**c).- MATEPSS (Gizarte segurantzaren lan istripuen eta lanbide-gaixotasunen mutuak)**

Eskumenak eta eginkizunak:

- Lanbide-gorabeherak atenditzea (lan istripuak eta lanbide-gaixotasunak).
- Ekonomikoak: prestazioak ordaintzea.
- Sanitarioak.
- Prebentzio generikoa.

Eskumen berriak:

- Kanpo Prebentzio Zerbitzu bezala eratzea.
- Aldi baterako ezintasunaren gestio ekonomikoa eta kontrola.
  - Zitazioa eta dokumentazioa eskatzea.
  - Diagnosi-probak eta tratamenduak proposatzea.
  - Alta medikoa.
- Arriskua egiaztatzea haurdunaldi kasuetan.

Parte-hartzea:

- Kontrol eta jarraipen batzordea.

## 6. Nola aplikatzen da gure enpresan Lan arriskuen Prebentziorako Legea?

### a).- Langileen ordezkarietako dagozkien eskubide eta eskumenen garapena.

#### *Kontsulta*

Langileek eta beraien ordezkarietako dituzten eskubide eta eskumen berrien artean, segurtasun eta osasunaren eremuko gai garrantzitsu batzuen inguruan kontsultatuak izateko eskubidea dago. Begira ezazu ea horrela gertatu den ondoren aipatuko ditugun gai guztietan:

- Enpresako langileen Prestakuntza Plana (33.1.e. artikulua): enpresako langile guzti-guztietako prestakuntza egokia izan behar dute euren zereginetan sor dakizkiekeen lan arriskuetatik aurre egiteko; eta geu, ordezkari bezala, kontsultatuak izan behar gara prestakuntza hori egiterakoan.
- Emergentsiarako arduradunen asignazioa (33.1.c artikulua): enpresa guztietan zehaztu behar da zein pertsona izango diren erreferentzia emergentsiazko kasuetan (ebakuaziorako ekintzak antolatu, arriskuak susmatuz gero haiengana jo,...); langileen ordezkarietako eskubidea dugu emergentsien arduradun horien aukeraketaz kontsultatuak izateko.
- Haurdunaldi eta edoskitze-aroan dauden emakumeentzat arriskurik ez duten lanpostuak (26.2. artikulua): enpresa bakoitzean, haurdunaldi edo edoskitze-aroan dauden emakumeentzat arriskurik ez duten lanpostuak zein diren zehaztu behar da, beraien ohiko lanpostuan arriskurik egonez gero bertara joan daitezten; Langileen Ordezkarietako eta Prebentzio ordezkarietako kontsultatuak izan behar dira lanpostu multzo horren inguruan.
- ABLEen bidez kontratatutako langileen presentziari buruzko informazioa (28.5. artikulua): enpresako langile guztien ordezkarietako izanik, ezin ahaztu ditzakegu aldi baterako laneko enpresen bidez kontratatzen diren langileak, osasunaren arloan gehien ahazten direnak izaten baitira.; gure arreta eta jardueren eremuan sartzeko, langile horien presentzia jakinarazi behar digute.

### b).- Dokumentazioa eskuratzea

Jarraian azalduko dugu zein den langileen ordezkari gisa dituzun eskubideengatik eskuratu behar duzun dokumentazioa:

- Etiketak eta segurtasun fitxak (41.1. artikulua): enpresan erabiltzen diren produktu kimiko guztietako etiketak eta segurtasun fitxak izan behar dituzte, lan prozedurak, erabiltzailearen osasunarentzat sor ditzaketen arriskuak eta erabilerarako segurtasun aholkuak azalduz; langile guztietako aukera izan behar dute erabiltzen dituzten produktuetatik buruzko etiketak eta fitxak eskuratzeko; Ordezkarietako fitxa eta etiketa guztiak eskuratzeko eskubidea izango dute.

- Makina eta tresnen jarraibideak (41.1. artikulua): arrisku kimikoari buruz esan duguna enpresako makina eta tresnei ere aplikatzen zaie. Makina eta tresna guztiak euren erabilerari buruzko jarraibideak izan behar dituzte, bai segurtasun arriskuak eta bai ergonomikoak saihesteko; langileen ordezkariak jarraibide guztiak eskuratzeko aukera izan behar dute.
- Laneko toki eta medioaren neurketak (36.2.d. artikulua): jardun prebentiboaren barnean, badira lantokien edo laneko medioaren neurketak egin ditzaketen zenbait profesional (Prebentzio Zerbitzuko Teknikariak, Auditoreak,...); egiten dituzten neurketei buruzko txostenak ikusteko eskubidea dugu.
- Emergentsietarako Plana (18.1b. artikulua): enpresa guztiak emergentsietarako plan bat izan behar dute, kasu horietan zer egin behar den azalduz; plan hori idatzita egon behar da, eta Langileen eta Prebentzio ordezkarien esku egon behar da.
- Azterketa kliniko eta biologikoak: enpresako langileen osasuna zaintzeko eta ikuskatzeko lanetan, azpimarratzekoak dira Prebentzio Zerbitzuak enpresako langile guztientzat proposatzen dituen azterketak; ordezkari gisa, azterketa horiek nolakoak izango diren jakiteko eskubidea dugu, lan osasuna zaintzeko interesgarriak ote diren determinatzeko: hau da, laneko patologien sorburua zehazteko balio ote duten determinatzeko.
- Osasunaren zaintzaren emaitzak: Ordezkariak eskubidea dugu Prebentzio Zerbitzuak langileei egiten dizkien miaketan (eta proben) emaitza orokorrak –ez indibidualak- ezagutzeko.
- Lan istripuen eta gaixotasunen inguruko txostenak: txosten horiek eskuratzearen bidez, lan arriskuak prebenitzeko enpresa zer egiten ari den aztertu ahal izango dugu (iker-kuntzaren emaitzak arriskuak ezabatzeko lanetan nola integratzen diren ikusteko).

### ***Eskumenak***

Prebentzio ordezkari gisa badira erabil ditzakezun eskumen ugari; erabilera hori zure ezagutzaren, nahiaren edo enpresaren eskakizunen arabera da.

- Langileek dituzten arriskuen inguruko informazioa (33.1d. artikulua): informazio hori eskuratzea funtsezkoa izango da gure lanari ekiteko. Enpresan egiten diren neurketa, auditoria, arriskuen ebaluazio eta prebentzio plan guztien bidez eskuratuko dugu –horien inguruko txostenen bitartez-.
- Azpikontratetako ordezkarietako koordinazioa: enpresa nagusiko langileen ordezkariak eta azpikontratetako ordezkariak euren jarduerak koordinatu behar dituzte, inor ez dadin babesik gabe geratu.

- Ikuskariekin batera aritzea (37.2a. artikulua): Teknikariak (Enpresaren Prebentzio Zerbitzukoak edo enpresatik kanpokoak) edo Lan Ikuskariak enpresa bisitatzen dutenean, eurekin batera egon gaitzke beraien zereginetan, behar den bezala aritzen ote diren ikusteko eta euren txostenetan gure iritziak erantsi ahal izateko.
- Istripuen ikerketa: lan istripuetan, beraien ikerketan parte har dezakegu (ikus horri buruzko atala).
- Lanpostuak bisitatzea (36.2e. artikulua): gure eginkizunak betetzeko, kezka sortzen dituzten lanpostuak bisita ditzakegu, behar dugun kasu guztietan.
- Jarduteko proposamenak (36.3. eta 36.4. artikulua): enpresak jaso behar ditu lan arriskuen prebentzioa hobetzeko egin nahi ditugun proposamen guztiak, eta, proposamenak gauzatzearen aurka azalduz gero, idatziz jakinarazi behar digu.

**c).- Gure eskubide eta eskumenak erabiltzeko ekintza sindikala**

- Informazioa edo dokumentazioa eskuratzeko egindako eskari bat onartzen ez badute (enpresak),
- Kontsulta eskubidea betetzen ez badute,
- Osasunaren zaintza konkretatzen ez bada,
- Sindikatuen proposamen bat atzera botatzen badute,
- Honako eskumen hauen erabilera oztopatzen badute:
  - Langileei informatzea
  - Azpikontratetako Prebentzio ordezkariekin koordinatzea
  - Ikuskari edo Teknikariekin batera aritzea
  - Lan istripuak ikertzea,
  - Lanpostuak bisitatzea.

***Ekintza sindikala:***

- Sail sindikala informatzea.
- Langileak informatzea.
- Arazoa Segurtasun eta Osasun Batzordera eramatea, eta konpontzen ez bada Enpresa Batzordera.
- Presio neurriak: batzarrak, geraldak...
- Gertaerak Lan Ikuskaritzan salatzea eta salaketaren jarraipena egitea.
- Gizarte Auzitegira jotzea.

## II.- Prebentzio zerbitzuen araudia (PZA) (39/1997 Errege Dekretua)

---

*Araudi horren arabera, enpresaren prebentzioaren oinarriak Arriskuen Ebaluazioa eta Prebentzioaren Plangintza dira.*

### 1.- Nola egin behar da arriskuen ebaluazioa?

PZAREN 5. artikulua arabera, **prozedura** hau da:

Alde batetik, lan baldintzak ditugu, beraiek baitira lanean egon daitezkeen arriskuak adieraziko dituztenak; beraiek instalazioak, materialak, ekipoak eta lanaren antolakuntza hartzen dituzte barne. Eta, beste alde batetik, langileen osasun egoera dugu, beronek adierazten baitugu zer arrisku konkretuekin dauden kontaktuan.

Informazio horrekin –berau, gainera, langileen parte-hartzearekin bilduko da-, enpresan zer arrisku ager daitezkeen ikusiko da, ezarritako irizpideen arabera (arriskua zer den erabakitzeko, irizpide teknikoak edo itundutako irizpideak har daitezke oinarritzat).

### 2.- Lanean dauden arriskuei buruzko ebaluazio motak:

- Hasierako ebaluazioa (4.1. artikulua).
- Lanpostuz aldatzean egiten dena (4.2. artikulua).
- Aldizka egiten dena, arauak eskatzen duelako (6.1. artikulua).
- Kalteak gertatzeagatik egiten dena (6.1. artikulua).
- Alderdien arteko akordioagatik egiten dena.

### 3.- Ebaluazio eta plangintzaren faseak:

1. Arriskuak detektatu: non daude arriskuak?
2. Arriskuak ebaluatu: zenbateko arriskua dugu?
3. Arriskuen lehentasuna ezarri: zeintzuk ezabatuko ditugu lehenago eta zeintzuk geroago.
4. Prebentzioa antolatu: nola antolatuko ditugu egin beharreko jarduerak?: neurri motak, datak, arduradunak, baliabide ekonomikoak, teknikoak, ukitutako pertsonak...
5. Jarduera prebentiboak gauzatu: egutegi baten arabera, plangintzan ezarritakoa exijituz eta beraren jarraipena eginez.
6. Eraginkortasuna kontrolatu: neurriak aplikatu ondoren, ea baliagarriak eta eraginkorrak ote diren begiratu. Hori ikusiko da ezabatu behar zen arriskua desagertu ote den kontuan hartuta; arriskuak iraunez gero, aplikatutako neurriak ez dira eraginkorrak edo nahikoak, eta, beraz, beste irtenbide batzuk bilatu beharko dira.

Prozesua iraunkorra da, zeren neurri eraginkor batzuen aplikazioak detektatutako arriskuak ezabatzea eraman baitezake eta aldi berean arrisku berriak sortu; hortaz, lehenengo faseetik hasi beharko genuke berriro.

#### **4.- Nork parte hartzen du eta nola parte hartzen da arriskuak ebaluatzeko prozesuaren fase bakoitzean?**

- Arriskuak ezabatzeko ekintzetan, enpresa da horren arduraduna.
- Informazioa (dokumentazioa) jasotzeko ekintzetan, Prebentzio Zerbitzua.
- Osasunari buruzko datuei dagokienez, Prebentzio Zerbitzuaren pertsonal sanitarioa arduratzen da.
- Arriskuak detektatzeari dagokionez, langileak dira parte hartu beharko dutenak.
- Arriskuaren irizpideak (puntu arriskugarriak zein diren determinatzea) Segurtasun eta Osasun Batzordean negoziatu behar dira.
- Arriskuen lehentasuna ezartzeko irizpidea ere SOBean negoziatuko da.
- Egin beharreko jarduera prebentiboen tankera ere SOBean negoziatuko da.
- Prebentzio Planaren jarraipena bi alderdiek egingo dute (SOB).

##### **Prozesuan parte-hartze maila desberdinak daude:**

- informazioa jasotzea,
- proposamenak aurkeztea,
- kontsultatua izatea,
- adostasuna lortzea,
- negoziatzea,
- alderdien arteko erabaki bateratuak,
- alderdien erabakitze autonomoa.

Eta parte-hartzeak hauxe esan nahi du lan osasunaren alorrean:

- langileen iritzien adierazpena bideratzea,
- langileen interesak defendatzea eta beraien beharren ordezkari izatea,
- iritzi propio eta independenteak izatea,
- besteekin ados ez egoteko gai izatea (prebentzio zerbitzua, enpresa).

#### **5.- Ezabatu beharreko arriskuen lehentasuna erabakitzeke irizpideak.**

Araudiaren 8. artikulua arabera, hauxe hartu beharko da kontuan:

1. Arriskuaren neurria (dosia, intentsitatea).
2. Arriskuaren hedapena (arrisku horren eraginpean dauden langileen kopurua).

**Honela egin beharko da (PZAren 8. artikulua eta LAPLaren 15. artikulua):**

- Arriskuei euren sorburuan aurre eginez.
- Lana pertsonen ezaugarrien arabera egokituz... batez ere lan monotono eta errepikakorra saihesteko.
- Teknikaren garapena kontuan hartuz.
- Arriskugarria denaren ordeztu arriskurik ez duena edo arrisku txikia duena jarritz.
- Prebentzioa antolatuz.
- Babes kolektiboa babes indibidualaren gainean jarritz.
- Langileei agindu egokiak emanez.
- Zereginak eta lanpostuak osasun eta segurtasun arloan dauden gaitasunak kontuan hartuta asignatuz.
- Distrakzioak eta zuhurtziagabetasun arruntak saihestuz.

**Lehentasuna jartzerakoan, honako irizpide hauek har daitezke kontuan:**

- irizpide teknikoak: ebaluazio metodo jakin baten arabera arriskutzat hartzen dena (adibidez: jarrereri buruzko OWAS metodoaren arabera),
- legezko irizpideak: arau jakin batek dioenaren arabera (adibidez: zaratari buruzko Errege Dekretua),
- osasun irizpideak: kalteak kontuan hartuta (adibidez: langileen minak edo molestiak, edo egindako azterketa medikoak).

## **6.- Prebentzio Planaren edukiak (PZAren 9. artikulua)**

- Neurri prebentibo egokiak.
- Prebentzioaren giza baliabideak eta baliabide material eta ekonomikoak.
- Emergentziazko neurriak.
- Osasuna zaintzeko planak.
- Langileentzako informazio eta prestakuntza planak.
- Planaren denbora-faseak.

## **7.- Zer da Prebentzio Zerbitzua?**

**Prebentzio Zerbitzuak enpresaren giza baliabideak eta material teknikoak biltzen ditu, zeregin honetarako:**

- Enpresak segurtasun eta osasun arloan dituen erantzukizunei aurre egiteko.
- Alderdiei aholkularitza teknikoa eskaintzeko (LAPLaren 31.2. artikulua).

**Gainera,**

- Diziplina anitzeko lana izango da, zeren alor desberdineko teknikariak bilduko baititu (Laneko Segurtasuna; Laneko Higienea; Ergonomia eta Psiko-soziologia aplikatua; Laneko Medikuntza).

- Eta beraren pertsonalak eskubide bereziak izango ditu: langileen ordezkariak dituen berdina.

**Enpresaren antolakuntza prebentiboaren modalitateak hauexek dira:**

- Enpresak berak egiten du bere kabuz.
- Langile izendatuek egiten dute.
- Prebentzio Zerbitzu propioak egiten du.
- Zerbitzu mankomunatuak egiten du.
- Enpresaren kanpoko Prebentzio Zerbitzuak egiten du.

**a) Enpresak berak egin dezake bere kabuz, baldin eta:**

- Enpresak 6 langile baino gutxiago baditu,
- Enpresak ez baditu egiten PZAREN I. Eranskinean aipatutako jarduerak.
- Enpresak lan presentziala egiten badu enpresan.
- Enpresak Prebentzio Zerbitzu moduan jarduteko ahalmena badu (zeregin sanitarioak izan ezik).

**b) Langileak izanda daitezke:**

- Egin beharreko zereginak (auditoria) egiteko ahalmena dutenean.

**c) Prebentzio Zerbitzu Propioa eratuko da:**

- 500 langile baino gehiagoko enpresetan; 250 langile baino gehiagoko enpresetan, baldin eta PZAREN I. Eranskinean ageri diren jarduerak gauzatzeko baditu; lan edo osasun alorreko agintaritzaren erabakiz (Autonomia Erkidegoak).
- Osoko dedikazioarekin arituko den pertsonala izango du.
- Lau espezialitateetatik gutxienez bi izango ditu (Lan Segurtasuna; Laneko Higienea; Ergonomia eta Psiko-soziologia aplikatua; Laneko Medikuntza).
- Eginkizun sanitarioek langileen osasunaren zaintza izango dute barne (LAPLAREN 22. artikulua, LGSAREN IV. kapitulua eta PZAREN 37. artikulua).
- Prebentzio Zerbitzu Propioa kokatzerakoan, lantokien banaketa hartuko da kontuan.
- Prebentzio Zerbitzu Propioak txosten bat eta programazio bat prestatuko ditu urtean, lan eta osasun alorreko agintaritzaren esku uzteko eta SOBAREN aurrean aurkezteko (LAPLAREN 15.3. eta 39.2. artikulua).
- Ospitale diren lantokietan, Ospitale Publikoetako gaur egungo Medikuntza Prebentiboko Zerbitzuek Prebentzio Zerbitzuarekin koordinatuko dituzte euren jarduerak, ospitaleko langileei dagokienez.

**d) Prebentzio Zerbitzu Mankomunatu bat eratzeko baldintzak:**

- Lantoki berean jarduera desberdinak dituzten enpresetan.
- Negoziazio kolektiboan lortutako akordioagatik.
- Enpresen arteko akordioagatik, industrialde, sektore edo eremu geografikoetan.
- Enpresa bakoitzeko ordezkari sindikalak kontsultatu ondoren.

**e) Kanpoko Prebentzio Zerbitzuak baldintza hauek beteko ditu:**

- Eratu baino lehen ezinbestekoa da langileen ordezkariek kontsultatzea (16.2. artikulua).
- Zerbitzu horiek Lan Agintaritzaren akreditazioa behar dute.
- Instalazio eta tresna egokiak izan behar dituzte (Estatuko Osasunaren Lurralde arteko Kontseiluaren akordioa – 50. BON).
- Enpresan betetzen dituen prestazioak idatzizko kontratu batean ageri behar dira.
- Urteko txostena eta programazioa behar dira.

**f) Prebentzio Zerbitzuaren jarduera prebentiboak gestionatzeko tresnak hauexek dira:****auditoriak edo kanpoko ebaluazioak (PZAren V. kapitulua).**

- Akreditazioarik behar ez duten modalitateei auditoriak egingo zaizkie bost urtetik behin. Edo sarriagotan, Autonomia Erkidegoko Lan Ikuskaritzak edo Seguritasun eta Osasun Kabineteak hala eskatuz gero.
- Administrazio publikoaren Prebentzio Zerbitzuei auditoriak egingo zaizkie; Nafarroako Gobernuaren kasuan, auditoria INSLk egingo du (PZAren 19. Artikulua).
- Auditoria egiterakoan, langileen aldetik jasotako informazioa hartuko da kontuan.
- Auditoriaren dokumentazioa lan agintaritzaren eta langileen ordezkaritzaren esku egon behar d.a
- Oharra: INSHTk badu Auditoria egiteko gida bat: [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht).)

## 8.- Zein dira Prebentzio Zerbitzuaren eginkizunak?

**a) Funtsezko eginkizunak (PZAren 35. artikulua)**

- Jarduera eta jokabide seguruak sustatzea, arriskuei buruzko funtsezko ebaluazioak egi-  
tea, kexa eta iradokizunak kontuan hartzea eta Prebentzio Zerbitzuekin lankidetzan ari-  
tzea, hala dagokionean.
- Bete beharreko betekizunak hauexek dira:
  - 30 orduko oinarrizko prestakuntza izatea, PZAren IV. Eranskinean adierazitakoaren arabera; PZAren I. Eranskinean aipatutako jarduerak egiten dituen enpresa bat izanez gero, prestakuntza 50 ordukoa izango da.
  - Eginkizunekin bateragarria den prestakuntza akademiko edo profesional izatea.
  - Prebentzioaren eremuko postuetan gutxienez 2 urtez aritu izana egiaztatzea.

**b) Maila ertaineko eginkizunak (PZAren 36. artikulua)**

- Prebentzioa sustatzea, arriskuei buruzko ebaluazioak egitea, langileak informatzea eta prestatzea, prebentzioaren antolakuntzan parte hartzea, prebentzio planen aplikazioa kontrolatzea, eta abar.
- Bete beharreko betekizunak hauexek dira:
  - 300 orduko prestakuntza espezifikoa izatea, PZAren V. eranskinean ageri diren edu-  
kiak oinarritzat hartuta.

### c) Goi mailako eginkizunak (PZAren 37. artikulua)

Aurrekoak eta beste hauek:

- Arriskuak ebaluatzea neurketak egiteko estrategiak asmatu behar direnean edo ebaluazio irizpideak interpretatu behar direnean.
- Prebentzioa antolatzea espezialitate desberdinak koordinatu behar direnean.
- Osasuna zaintzea eta kontrolatzea.
- Bete beharreko betekizunak hauexek dira:
  - 600 orduko prestakuntza espezifikoa, PZAren VI. Eranskinean ageri diren edukien arabera; profesional sanitarioek prestakuntza hau izan beharko dute: Laneko Medikuntza, Enpresako Medikuntzako Diplomatura, edo Enpresako ATS.
- **Osasunaren zaintzak** honako eginkizun hauek hartzen ditu barne:
  - osasunaren hasierako ebaluazioa, lanean hasi eta gero edo arrisku berriak dituzten lanpostuak asignatu eta gero.
  - Baja luzeen kasuan, ikerketak egingo dira gaixotasunaren sorburua lanari lotuta ote dagoen aztertzeko.
  - Aldizkako jarduerak.
- Osasunaren zaintza Osasun eta Kontsumo Ministerioak edo Autonomia Erkidegoetako Osasun Sailek egindako protokolo espezifikoen arabera egingo da, gizarte eragileen parte-hartzearekin.
- Langile bakoitzeko historia kliniko laboral bat egingo da, datu hauek bilduta:
  - Miaketa espezifikoen emaitzak, arriskuen arabera.
  - Lanpostuaren deskribapena.
  - Lanpostuan emandako denbora.
  - Lanpostuaren arriskuak.
  - Lanpostuaren neurri prebentiboak.
- Gainera, osasunaren zaintzan bereziki aztertu eta baloratuko dira haurdun dauden edo berriki haurrak izan dituzten emakumeengan eragina izan dezaketen arriskuak; eta gauza bera egingo da zenbait eraginen aurrean sentikortasun berezia duten langileekin.
- Prebentzio Zerbitzuen pertsonal sanitarioak langileen osasun egoera ezagutu behar du, lanean ager daitezkeen arriskuekin duen lotura aztertu ahal izateko.

### d) Prebentzio Zerbitzuen eta osasun sistema nazionalaren arteko lankidetzak (PZAren VII. kapitulua)

- Prebentzio Zerbitzua lankidetzan arituko da osasunaren lehen mailako arretarekin eta

arreta espezializatuarekin (38.1. artikulua), osasun gaietarako, eta Osasun Saitetako Lan osasun Zerbitzuarekin, Osasun Sistema Nazionalarekin koordinatzeko.

- Epidemiologiaren alorrean, berriz, Osasun eta Kontsumo Ministerioak ezarriko ditu Autonomia Erkidegoek gutxienez garatu behar dituzten datuak; Prebentzio Zerbitzuek datu horiei dagozkien lanetan aritu behar dute lankidetzan.

### **PZAREN zazpigarren xedapen gehigarriak Negoziazio Kolektiboaz hitz egiten digu**

- Bertan, Prebentzio Zerbitzuen baliabideei buruzko irizpideak ezar daitezke, eta, halaber, jarduera prebentiboaren plangintzari buruzkoak eta langileen eta Prebentzio ordezkarien prestakuntzari buruzkoak ere.

## **9.- Nola aplikatzen da Prebentzio Zerbitzuen Araudia gure enpresan?<sup>1</sup>**

### **1. fasea. Arriskuak detektatzea: non daude arriskuak?**

Gure enpresan zer arrisku dauden determinatzerakoan, bertan ager daitezkeen lan arrisku guztiak biltzen dituen galdetegi bat erabili ohi da, arrisku horiek guztiak hasieratik identifikatu ahal izateko.

Badira galdetegi eredu desberdinak, baina guztiek ez dituzte arrisku guztiak barne hartzen; sarritan, segurtasuna arriskuan jartzen duten faktoreen detektzioa soilik hartzen da kontuan, eta beste kasu batzuetan higieena soilik, arrisku ergonomikoak eta psiko-sozialak ahaztuz.

Galdetegi hori modu desberdinetan erabil daiteke, eta erabilera ez da beti egokia izaten; batzuetan, elkarriketa pertsonala egiten zaio langile bakoitzari; beste batzuetan, berriz, Prebentzio Zerbitzuko teknikari batek betetzen du, lanpostuan ari den langilearen iritzia eskatu gabe; eta batzuetan zera gerta daiteke: ez direla kontuan hartzen lanpostu berean lan egiten duten pertsona guztiak.

Sindikatuaren eta prebentzioaren ikuspuntutik, arriskuak identifikatzeko galdetegia egokia izango da eraginkorra baldin bada, hau da, arrisku guzti-guztiak detektatzen baditu; gainera, arrisku horien eraginpean daudenak izango dira ondoen detektatuko dituztenak –hau da, langileak, esperientziagatik eta lan prozesua ezagutzeagatik (fasea, lanaren eskakizunak, antolakuntza,...).

### **2. fasea. Arriskuen ebaluazioa: zenbateko arriskua dugu?**

Batzuetan ez da beharrezkoa zenbateko arriskua dugun neurtzea, zeren arrisku nahikoa baitago zuzenean esku hartzeko; adibidez; produktu kantzerigenoen kasuan (ez dugu neurtu behar zenbateko arriskua dugun, baizik eta arriskua ezabatu); edota osasunarentzako kalteak dardenean (arriskuarekiko kontaktua dugunean ez dugu neurtu behar, zeren kaltea jadanik agertu baita, berez gehiegi da; arriskua ezabatzerako pasatzen da zuzenean).

*1.- II. Eranskinean formulario bat duzue, lankideek dituzten lan arriskuak eta osasunak pairatzen dituen kalteak detektatzeko. Baloratu behar duzue ea zuen enpresarako balio ote duen ala Prebentzio Zerbitzuetik erabili den galdetegi nahikoa ote den.*

Zenbateko arriskua dugun ebaluatu behar denean, fase hau metodo tekniko eta irizpide tekniko egokien arabera egingo da; PZAren 5. artikulua metodo eta irizpide horiek deskribatzen ditu (gidaliburu honen II. eranskinean horren inguruko legediari buruzko funtsezko bibliografia aurki daiteke; arriskuen neurri eta ebaluazioaren irizpideei buruzko koadroan, berriz, ebaluazio teknikak ageri dira).

Horretaz arduratzen direnak Prebentzio Zerbitzuko teknikariak dira, eta prozeduraren atal guztietan geuk ere parte har dezakegu, langileen ordezkariak garen aldetik:

- Teknikariek in batera egon gaitezke euren neurketetan, zerbait ahazten ote duten detektatzeko; horrekin batera, gure iritzia jar ditzakegu neurketaren txostenean, behar den kasuetan gure desadostasuna edo gure irizpideak jasota gera daitezten.
- Bisita, neurketa, elkarrizketa eta gisa berekoei buruz egiten diren txosten guztiak eskuratu behar ditugu.
- Ebaluatu beharreko arriskuaren eraginpean dauden pertsonekin hitz egin behar dugu, ahalik eta informaziorik handiena eskuratzeko.

### **3. fasea. Arriskuen lehentasuna erabakitzea: zein arrisku ezabatuko ditugu aurrena ez zein geroago.**

Lehen esan dugun bezala, ezabatuko diren lehenengo arriskuak zein diren eta geroago ezabatuko direnak zein diren erabakitzerakoan, enpresako Segurtasun eta Osasun Batzordean negoziatzen diren irizpideak hartuko dira oinarritzat; irizpide horiek askotan uzten dira bete gabe, Prebentzio Zerbitzuko teknikarien iritzia onetsiz, baina SOBak badu irizpide horiek negoziatzeko eskumena.

Zergatik onartu behar da arriskuarekiko kontaktuak gehieneko balio bat duela arrisku kimikoren aurrean, balio horren azpian ere molestia nabaritzen badituzte langileek?

### **4. fasea. Prebentzioaren antolakuntza: nola antolatuko ditugu gauzatu beharreko jarduerak?: neurketa motak, datak, arduradunak, baliabide ekonomiko eta teknikoak, ukitutako pertsonak...**

Aurreko puntuan bezala, jarduera prebentiboaren plangintzari buruzko erabakiak SOBaren barnean hartzen dira, LAPLaren 39.1. artikuluan adierazitako alderdi guztietan, artikuluko horretako 2. puntuak aipatzen dituen informazio guztia izanik.

Prebentzioaren eta babesaren arteko desberdintasuna hauxe da: prebentzioa kalteari aurrea hartzea da, kalte hori gerta ez dadin; babestea, berriz, seguruenik gertatuko den kalte bat txikitzea da; osasun irizpideen arabera, prebentzioa babestea baino hobea izango da beti.

Oro har, esan daiteke bi motatako prebentzio- eta babes-neurri daudela: teknikoak eta antolakuntzaren eremukoak; neurri teknikoek egiten dutena da aurrerapen teknologikoak lanpostuetan aplikatzea; bigarren motatako neurrien xedea lana antolatzea da (lan egiteko metodoak), langileen lan baldintzak hobetzeko.

Neurri teknikoek dagokienez, 3 mota aipa daitezke: arriskuaren sorburura zuzentzen direnak

(arriskua sortzen den puntua edo fokua); medioan aplikatzen direnak (sorburuaren eta arriskua paira dezakeen pertsonaren artean); eta langilearengan aplikatzen direnak (banakako babes ekipoak).

Prebentziorako jarduerak kontuan hartu behar dute LAPLaren 15. artikulua eta PZÄren 8. artikulua horretaz diotena:

- **arriskuei euren sorburuan aurre egin:** adibidez, tapoiak jarri aurretik, zarata sortzen duen makinara joan beharko dugu, haren ordeztu beste bat jartzeko edo makina hori isolatzeko; lehenengo neurriak sorburura zuzentzen dira, bigarrenak mediora eta azkenak pertsonengana.
- **Lana pertsonen ezaugarrietara egokitu, ez alderantziz:** lan monotono eta errepetitiboa garbi adierazten dute garrantzia produkzioari ematen zaiola, lan osasunaren kaltean.
- **Teknikaren garapena kontuan hartu:** normalean, makineria berrien diseinuetan segurtasun aldagaiak sartzen dira, nahiz eta ergonomiaren aldetik aurrerapen gutxi egin diren oraingoz.
- **Gai arriskugarrien ordeztu, arriskurik ez duten gaiak edo arrisku txikiak dutenak jarri:** adibidez, gai korrosibo bat erabiltzen bada, toxikoa ez den beste bat erabiltzen saiatu.
- **Prebentzioa antolatzea (plangintza):** gauzak ez dira edozein modutan egiten, baizik eta SOBean erabakitako programari jarraituz, jarritako helburuak betetzeko, eta ez soilik tramitea betetzearren.
- **Babes kolektiboak babes indibidualaren gainean jarri:** hobe da hautsa erazteko kanpai bat jartzea langile bakoitzari hautsaren kontrako mozorroak eman baino; babes indibidualerako ekipoa arrisku txikiaren aurrean soilik da eraginkorra; adibidez, hautsa inhalatzeko arriskua izanez gero, lehenengo neurriaren xedea hautsaren sorrera eragozten saiatzea izango da, hautsa sortzen duen produktua aldatuz (prebentzioa); hori ezinezkoa bada (ez diru-irizpideengatik, baizik eta beste modurik ez dagoelako lan prozesuaren parte hori egiteko), babes kolektibo bat bilatuko da (hautsa erazteko kanpaia, adibidez); eta, hori eginda ere gerta litekeen arriskuari (kanpaiak erazteko gabe uzten duena) aurre egiteko, langile bakoitzari arriskurako egokitutako mozorro bat emango litzaiotke; sarritan ez da hitz egiten ez prebentzioaz eta babes kolektiboaz, zeren egiten dena da babes indibidualerako ekipoak zuzenean banatu, nahiz eta hauek ez duten arriskutik babesten (kanpaiak gabe ez dute balio) edota ezinezko bihurtzen duten langilearen mugikortasuna edo erosotasuna, inork ez duelako hori gogoan izan.
- **Langileei jarraibideak eman:** lan arriskuak dituzten lan prozesuetan arituko diren pertsonen informazioa eman behar zaie, jardueren prebentzioaren ikuspuntutik nola egin behar den jakin dezaten.

**- Zereginak eta lanpostuak osasun eta segurtasun arloan dauden gaitasunak kontuan hartuz asignatu:** adibidez, bizkarrezurreko lesio bat pairatu duen pertsona bat ez dugu jarriko zamak jaso behar diren lanpostu batean, edo gai kimiko baten aurrean alergikoa den pertsona bat ez dugu jarriko gai hori erabiltzea eskatzen duten zereginetan.

**- Distrakzioak eta zuhurtziagabetasun arruntak saihestu:** lanegunean zehar ezinezkoa da beti arreta berdinez jokatu; ulertu behar dugu distrakzioak pertsonen ohiko eta berezko ezaugarri direla; horregatik, arriskuen prebentzioak ezin har dezake oinarritzat %100eko arreta dugula lan arrisku guztien aurrean; gainera, batzuetan asmorik gabeko zuhurtziagabetasunak (arrisku baten aurrean jartzea) gerta daitezke (ohituragatik, arriskuaz ez jabetzeagatik, konturatu gabe...); prebentzioak kontuan hartu behar du hori ohiko zerbait dela, eta, beraz, zuhurtziagabetasun arruntak ezin dira inoiz aitzakiatzat hartu prebentzioaren porrota justifikatzeko.

#### **1. fasea. Jarduera prebentiboak gauzatu: plangintza egutegi baten arabera bete.**

Plangintzak dioena betetzen ote den ikusi behar da; hori egiteko modu bat, "gainean egoteaz gain" –datak, jarduerak, hobekuntza proposamenak SOBaren aktetan jasoz- Prebentzio Zerbitzuaren urteko Txosten eta Programaziora jotzea da; bi agiri horiek Prebentzio Zerbitzuak gauzatu behar ditu, eta bai SOBaren parteek eta bai lan agintaritzak kontsulta ditzakete behar izanez gero.

#### **2. fasea. Eraginkortasuna kontrolatu: neurriak aplikatu ondoren, ea baliagarriak eta eraginkorrak ote diren begiratu behar da.**

Hori ikusteko, ea ezabatu behar zen arriskua desagertu ote den begiratu behar da; arriskuak iraunez gero, aplikatutako neurriak ez dira egokiak edo nahikoak eta beste irtenbide batzuk bilatu behar dira; badakigu arriskuak ezabatzeko ardura enpresariarena soilik dela, eta berak dituen baliabideak Prebentzio Zerbitzuarenak direla; geuk ideiak, hobekuntzarako proposamenak... egingo ditugu, zeren geuk baikara –langileok- lanean eta lan osasunean esperientzia gehien dugunok.

# ERANSKINAK

---

**I. ERANSKINA.-** Enpresa batean egon daitezkeen arriskuak identifikatzeko eta eb

<b>ARRISKUAK</b> <i>Sailkapena</i>	<b>IDENTIFIKAZIOA</b> <i>Nola detektatzen ditugu arriskuak?</i>	<i>Nola</i>
<b>Segurtasunaren eremukoak</b>	Behaketa	
<b>Fisikoak</b> <input type="checkbox"/> Zarata <input type="checkbox"/> Argiztapena <input type="checkbox"/> Tenperatura <input type="checkbox"/> Erradiazio ionizatzailea...	<b>Pertzepzioa</b> <b>Behaketa</b> <b>Prozesuen ezagutza</b> <b>(arrisku matrizeak)</b>	
<b>Arrisku kimikoa</b>	Segurtasun fitza Datu-baseak	
<b>Ergonomikoak</b> <input type="checkbox"/> Jarrera fortzatuak <input type="checkbox"/> Mugimendu errepikakorrak <input type="checkbox"/> Kargen manipulazioa <input type="checkbox"/> Postuaren diseinua <input type="checkbox"/> Gehiegizko lana	Pertzepzioa Behaketa Kaltearen agerpena	
<b>Psiko-sozialak</b> <input type="checkbox"/> Gehiegizko lana <input type="checkbox"/> <b>Autonomiarik eza</b> <input type="checkbox"/> <b>Sostengurik eza</b>	Pertzepzioa <b>Kaltearen edo ondorearen</b> <b>agerpena</b>	
<b>Datuak bistartzeko pantailak (PVD)</b>		
<b>Minbizia</b>	Segurtasun fitzak	
<b>Biologikoak</b>	Prozesuaren ezagutza Kaltearen agerpena	

baluatzeko prozesua nolakoa den azaltzen duen adibide bat.

<p><b>NEURRIAREN KALKULUA</b> <i>zertatutako gertatutakoaren inguruko arriskua dugun?</i></p>	<p><b>ARRISKUA NEURTZEKO IRIZPIDEAK</b> <i>Legezkoak, teknikoak edo osasunari lotutakoak</i></p>
<p>Gertatutako istripuen maiztasuna</p>	<p><b>Arriskuarekiko kontaktua dutenen ehunekoa eta eraginaren larritasuna</b> Araudi espezifikoak (lantokiak, ekipoak, makinak, babes indibidualako ekipoak)</p>
<p><b>Neurketa</b></p>	<p><b>Lesioaren agerpena</b> <b>Deserosotasuna</b> <b>Araudia</b> <b>Kaltearen agerpena</b></p>
<p>Neurketa</p>	<p>Arriskuarekiko kontaktuak lanbidean dituen mugak Presentzia (Kantzerigenoak) <b>Kaltearen agerpena</b></p>
<p><input type="checkbox"/> OWAS, RULA... <input type="checkbox"/> Ergo IBV <input type="checkbox"/> INSHTren gida teknikoak <input type="checkbox"/> Zerrendak, inkestak <input type="checkbox"/> <b>Kaltearen maiztasuna</b></p>	<p>Arriskua kalkulatzeko metodoetan ezarritakoak <b>Kaltea</b></p>
<p>Inkestak <b>Adostasun teknika</b></p>	<p>Biztanleria orokorraren edo aztertutako taldearen mediana erreferentziatzat hartuz <b>Negoziatuak</b></p>
<p>INSHTren gida teknikoak</p>	<p>INSHTren gida teknikoak</p>
<p><b>EZ DA EGOKIA</b></p>	<p><b>ARRISKUAREKIKO KONTAKTURIK EZA</b> (ikus produktu kantzerigenoen gida)</p>
	<p>Arrisku Biologikoaren Araudiaren eta Gida Teknikoaren irizpideen arabera</p>

**II.- ERANSKINA:** Arriskuak identifikatzeko inkesta

<p>ARRISKUEN EBALUAZIOA</p>  <p>EKINTZA ERREBINDIKATZAILERAKO DATUAK</p>
--

LAB

Enpresa -----

Ordezkaría ----- telefonoa -----

## Enpresaren ezaugarriak

Langile kopurua

### Lantegia

	Emakumea	Gizona	Guztira
Finkoa			
Aldi baterako			
ABLE			
Guztira			

### Bulegoak

	Emakumea	Gizona	Guztira
Finkoa			
Aldi baterako			
ABLE			
Guztira			

Lantoki kopurua -----

## Antolakuntza prebentiboa

Prebentzio ordezkarien kopurua

LAB	UGT	ELA	CCOO	BESTE ZENBAIT	GUZTIRA

Segurtasun eta Osasun Batzordea egonez gero, itundu al da funtzionamendurako Araudia?

Bai

Ez

Prebentzio zerbitzuaren modalitatea

Langile izendatua	
Zerbitzu propioa	
Kanpoko zerbitzua	
Mankomunatua	
Bestelakoak:	

## Eskura dugun dokumentazioa

	e.e.*	bai	ez
Etiketak eta segurtasun fitxak .....			
Instalazio, makina eta tresnen egiaztagiriak eta jarraibideak .....			
.....			
.....			
.....			
Detekzioak, Neurketak .....			
.....			
.....			
.....			
Emergentzietarako plana .....			
Langileen prestakuntzarako plana .....			
Prebentzio edo babesari buruzko jarraibideak .....			
Lan istripu eta gaixotasunen zerrenda .....			
Bestelakoak .....			

\* e.e: ez da egokia edo beharrezkoa

## Arriskuen asignazioa

---

Ekoiizpen prozesua modu laburrean deskribatu

Deskribatutako prozesuaren arabera, arrisku orokorrak asignatu instalazioei, mikroklimari eta lanaren antolakuntzari

Segurtasuna:

  

Higienea:

  

Ergonomia:

  

Antolakuntza:

  

Diskriminazioa:

## Arrisku eta kalteei buruzko inkesta

---

Inkesta honen xedea langileek euren lanpostuetan ikusi edo nabaritzen dituzten arriskuak ezagutzea da. Inkesta honetan bildutako informazio guztia konfidentziala da. Ez da izena ipini behar. Haren erabilera sindikala izango da, zeren asmoa lankide gehienei kezka sortzen dizkieten arazoak ezagutzea baita. Emaitzak langile guztiekin eztabaidatuko dira.

Inkesta hau modu indibidualean bete daiteke, baina horrez gain interesgarria da Prebentzio ordezkararen eta langileen arteko elkarrikketa gidatzeko edota lanpostu bakoitzean eztabaida kolektiboak bideratzeko ere erabiltzea.

Inkesta bukatzean, arriskuez gain jadanik sortu diren kalteak ere ezagutu nahi ditugu; horregatik, kontaiezaguzu ea osasun arazoak sortzen dizkizun arazorik ote duzun eta zein diren arazo horiek; horri esker, arrisku batzuen larritasun maila zein den jakingo dugu.

Lanpostua ----- Atala -----

### Galdetegi hau betetzeko forma

Emakumea

Indibiduala

Gizona

Kolektiboa

### Modu indibidualean betez gero:

Jaiotze data

Urtea..... hilabetea..... eguna.....

Inkesta noiz bete den:

Urtea..... hilabetea..... eguna.....

Kontratu mota:.....





## Arrisku eta kalteei buruzko inkesta

Ondorengo arazoen artetik, seinala ezazu x batez zuzan/zuengan eragina dutenak.

<b>Arrisku larrienak</b>	<b>Sortutako kalteak</b>
1. -----	-----
2. -----	-----
3. -----	-----
4. -----	-----
5. -----	-----

### **III. ERANSKINA: Lan osasunari buruzko arauen erreferentziak**

#### **Segurtasuna**

- *Istripuak*: 87/12/16ko Ministerio-agindua (BOE, 87/12/29). Eredu berriak ezartzen ditu lan istripuei buruzko jakinarazpenetarako. (Zuzenketak: 88/3/7).
- *Laneko ekipoak*: Uztailaren 18ko 1.215/1999 E.D. (BOE, 1997/8/7).
- Ekainaren 8ko 614/2001 E.D., arrisku elektrikoen aurrean langileen osasuna eta segurtasuna babesteko gutxienezko xedapenei buruzkoa.
- *Atmosfera lehergarriak*: Martxoaren 1eko 400/1996 E.D. (BOE, 96/04/8).
- *Lehergailuak*: Otsailaren 16ko 230/1998 E.D. (BOE, 98/3/12).
- Uztailaren 6ko 786/2001 E.D., suteen kontrako Segurtasun Araudia establezimendu industrialentzat onartzen duena.
- *Lantokiak*: Apirilaren 14ko 485/97 E.D. (BOE, 97/4/23).
- *Presioa, aparatuak*: Apirilaren 4ko 1244/1979 E.D. (BOE, 79/05/29).
- Uztailaren 6ko 783/2001 E.D., *Erradiazio ionizatzaileen* aurkako babes sanitarioari buruzko araudia onartzen duena.
- *Seinaleztapena*: Apirilaren 14ko 486/97 E.D. (BOE, 97/4/23).

#### **Higienea**

- *Amiantoa*: 1984ko urriaren 31ko Ministerio-agindua (BOE, 84/11/7). Aldaketak: (BOE: 93/8/5, 87/1/15, 87/12/29, 98/3/3).
- *Bentzenoa*: 1977ko otsailaren 15eko ebazpena (77/03/11).
- *Biologikoa, arriskua*: Maiatzaren 12ko 664/1997 E.D. (BOE, 97/5/24).
- *Minbizia*: Arrisku kantzerigenoari buruzko 665/1997 E.D., maiatzaren 12koa (BOE, 97/5/24).
- *Binilo kloruroa*: 1986ko apirilaren 9ko Ministerio-agindua (BOE, 86/5/6).
- *Prestakin kimikoak*: Uztailaren 2ko 1078/1993 E.D. (BOE, 93/9/9). Aldatua (95/2/20, 95/7/5, 95/9/13).
- *Zarata*: urriaren 27ko 1316/1989 E.D. (BOE, 89/11/2).
- *Substantziak*: martxoaren 10eko 363/1995 E.D. (BOE, 95/6/5). Aldatua (BOE, 1995/9/19).
- *Agente kimikoen arriskua*: Apirilaren 6ko 374/2001 E.D. (BOE, 2001/5/1).

#### **Ergonomia**

- *Kargen manipulazioa*: Apirilaren 14ko 487/97 E.D. (97/4/23)
- *Datuak bistaratzeko pantailak*: Apirilaren 14ko 97/488 E.D. (BOE, 97/4/23)

#### **Instituzioak**

- *Lan Ikuskaritza*
- Azaroaren 14ko 42/1997 Legea, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritza antolatzen dituena.
- Otsailaren 4ko 138 /2000 E.D. Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskaritzaren Antolakuntza eta Funtzionamenduari buruzko Araudia.

- Urriaren 19ko 1125 /2001 E.D., aurreko Araudia aldatzen duena.
- *Nafarroako Lan osasunaren Institutua (INSL)*
- Abenduaren 28ko 435/1992 F.D., INSL sortzen duena.
- *Osalan*
- Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Ekonomia, Lan eta Gizarte Segurantzaren 2/1996 Dekretua, urtarrilaren 9koa, Osalan sortzen duena.

**Sektoreak**

- *Eraikuntza*: Urriaren 24ko 1627/1997 E.D. (BOE, 1997/10/25)
- *Arrantza:Itsasontziak*: Uztailaren 18ko 1216/1997 E.D. (BOE, 97/8/7)
- *Meategiak eta harrobiak*: Irailaren 5eko 1389/1997 E.D. (BOE, 1997ko urriaren 7koa)

**Bestelakoak**

- *Lanbide-gaixotasunak*: Maiatzaren 12ko 1995/1978 D (78/8/25)
- *Babes Indibidualako Ekipoak (EPI)*: maiatzaren 30eko 773/1997 E.D. (12/6/97)

**Jarduera prebentiboak**

- 1997ko apirilaren 22ko Agindua (BOE, 97/4/24)
- Araudi Orokorra: Abenduaren 7ko 1993/1995 E.D. (BOE, 95/12/12). Aldatua (97/4/26)

**Prebentzio zerbitzuak**

- Prebentzio Zerbitzuak akreditatzeko eta baimentzeko irizpide sanitario eta teknikoak (Nafarroako Lan osasunaren Kontseiluaren Erabakia). B.O.N., 1998/04/27

**Amatasuna**

- Azaroaren 16ko 1251/2001 E.D., amatasunagatik eta haurdunaldiko arriskuengatik Gizarte Segurantzaren Sistemak ematen dituen prestazio ekonomikoak arautzen dituena.

## **IV. ERANSKINA: Mutuei buruzko arauen erreferentziak**

**1.-** Abenduaren 7ko 1993/1995 E.D., Gizarte Segurantzaren eta MATEPSSen arteko lankidetzaz ezartzen duena.

- Kontrol eta Jarraipen Batzordeak eratzten dira (CCS)

**2.-** 1997ko apirilaren 22ko Ministerio-agindua: Lan arriskuen prebentziorako jardueretan MATEPSSen funtzionamendua garatzen duena

- Kotizazioan oinarritutako jarduera prebentiboan eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzu bezala asigantuta dituenen arteko desberdintasuna.

- 1997rako, 500 pezeta ematen dizkio Mutuari babestutako langile bakoitzeko, Prebentzio Zerbitzu bezala era dadin.

**3.-** Lan arriskuen Prebentziorako Plan Orokorrek egiteko Lan Ministerioak eta AMATEk urtero sinatzen dituzten oinarritzko akordioak.

- Enpresa Ertain eta Txikietako ISTRIPUEN aurkako PLAN OROKORRA (1997-98, 99, 00, 01), 33.200 milioi pezetako zuzkidurarekin.

**4.-** 1997ko ekainaren 27ko Ministerio-agindua; gaiak: erakunde espezializatuak enpresetako Prebentziorako Kanpo Zerbitzu bezala Akreditatzeko Baldintzak; pertsona eta erakunde audiotoreen baimena; eta prestakuntza-erakundeentzako baimena lan arriskuen prebentzioaren eremuan (BOE, 1997ko uztailearen 4a).

Bertan, prebentziorako kanpo zerbitzu gisa akreditatzeko mutuek edo bestelako enpresek bete behar dituzten betekizunak eta prozedura ezartzen dira.

**5.-** Osasun eta Kontsumo Ministerioaren Zirkularra, Lan arriskuen Prebentziorako Legean, Prebentzio Zerbitzuen Araudian eta indarrean dagoen araudi sanitarioan arduradun sanitarioentzat ezarritako eskumenen garapenari buruz Osasun Zerbitzu Nazionalaren Lurraldearteko Kontseiluak onartutakoan oinarritua.

- Prebentziorako Kanpo Zerbitzuek izan behar dituzten baliabide sanitarioen irizpideak ezartzen ditu, eta Mutuetan ere badu eragina.

- Aldi baterako ezintasun arrunta edo asistentzia sanitarioa kontrolatzeko mutuetan diharduten profesional medikoek ezin dute profesional moduan aritu mutuaren Prebentziorako Kanpo Zerbitzuan.

**6.-** Apirilaren 18ko 575/1997 E.D., aldi baterako ezintasunagatik (IT) Gizarte Segurantzak ematen duen prestazio ekonomikoaren gestio eta kontrolari buruzkoa.

- Mutuetako medikuek alta proposatu diezaiokeite Ikuskaritza Medikoari edo INSSri.
- Langileak uko egiten badio probak egiteari, jarrera hori funtsik gabekoa izanez gero haren alta proposa daiteke.

**7.-** Apirilaren 18ko 576/1997 E.D., abenduaren 7ko 1993/1995 E.D. aldatzen duena.

- Diagnosi-probak eta tratamenduak egiteko ahalmena ematen dio Mutuari, langileak bai- mena emanez gero eta Agintaritza Sanitarioaren adostasunarekin.

**8.-** 1997ko ekainaren 19ko Agindua, Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunagatik ematen dituen prestazio ekonomikoaren gestioaren eta kontrolaren alderdi jakin batzuk aldatzen dituen apirilaren 18ko 575/1997 E.D. garatzen duena.

- Baja proposatu duen Osakidetzako edo Osasunbideako medikuak ez badio erantzuten Mutuaren eskariz Ikuskaritza Medikoak proposatu dion altari, INSSren ekipo medikoak langilearen alta erabakiko du.

**9.-** 1998ko irailaren 18ko Agindua, Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunagatik ematen dituen prestazio ekonomikoaren gestioaren eta kontrolaren alderdi jakin batzuk aldatzen dituen apirilaren 18ko 575/1997 E.D. garatzen duen 1997ko ekainaren 19ko agindua aldatzen duena.

- Aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei alta medikoak emateko ahalmena ematen dio INSSri, Sistema Sanitario Publikoaren Ikuskaritza Medikoari 3 egun soilik utziz bere desadostasuna adierazteko, ados ez egonez gero.
- Langileak alta horren kopia bat jasoko du, ematen denetik bost egun pasatzen direnerako balioa izanik. Seigarren egunean lan egitera joan behar du enpresara, Sistema Sanitario Publikoaren Ikuskaritza Medikoak baja mediko horrekin ados ez dagoela jakinarazi ezean.

**10.-** Ekainaren 23ko 6/2000 E.D., ondasun eta zerbitzuen merkatuetako konkurrentzia handit- zera zuzendutako premiazko neurriei buruzkoa.

- Bere 44. artikuluan, alta emateko ahalmena ematen die mutuetako profesionaleri, ondorio ekonomikoetarako.

**11.-** Gizarte Segurantzaren Idazkaritzaren apirilaren 26ko Erabakia, Gizarte Segurantzaren Lan istripuen eta Lanbide-Gaixotasunen Mutuek garatu beharreko Gizarte Segurantzaren Jar- duera Prebentiboen Plan Orokorra onartzen duena.

**12.-** 24/2001 Legea, zeinaren bidez Gizarte Segurantzako Lege Orokorren 131.1 artikulua berridazten den. Honela, prestazioa jasotzeko eskubidea deusezteko aukera zabaltzen da, jus- tifikatu barik Mutualitateko azterketa medikoren batera joan ezean.

