

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI
BURUZKO GIDA DIDAKTIKOA



I. MODULUA

OINARRIZKO KONTZEPTUAK LANEKO SEGURTASUNARI ETA OSASUNARI BURUZ

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030

AURKIBIDEA

02 ————— **SARRERA**

04 ————— **GIDA HAU**

07 ————— **I. MODULUA:
OINARRIZKO KONTZEPTUAK LANEKO SEGURTASUNARI
ETA OSASUNARI BURUZ**

08 ————— **1.1 LANA ETA OSASUNA: ARRISKU FAKTOREAK**

09 ————— 1.1.1 Printzipio orokorrak. Laneko perilaren, arriskuaren eta osasunaren kontzeptua. Arriskuak eta motak: segurtasuna, arrisku fisikoak, kimikoak, biologikoak, ergonomikoak eta psikosozialak.

19 ————— **1.2 LANAK ERAGINDAKO KALTEAK. LANEKO ISTRIPUAK ETA
GAIXOTASUN PROFESIONALAK. LANAK ERAGINDAKO BESTE
PATOLOGIA BATZUK**

20 ————— 1.2.1 Lanak eragindako kalteak. Definizioak. Legezko betebeharrak.

25 ————— 1.2.2 Intzidentzia eta maiztasun indizeak. Datuen irakurketa.

30 ————— 1.2.3 Sistema asistentziala. Aldi baterako ezintasuna.

37 ————— **1.3 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO OINARRIZKO
ARAU ESPARRUA. ARLO HONETAKO OINARRIZKO ESKUBIDE
ETA BETEBEHARRAK**

39 ————— 1.3.1 Laneko arriskuen prebentzioaren arloko araudia: sarrera.

46 ————— 1.3.2 Arlo honetako oinarrizko eskubideak eta betebeharrak.

54 ————— 1.3.3 Kontsulta eta parte-hartzea. Eskumenak eta ahalmenak. Prebentzioko ordezkariek. Segurtasun eta Osasun Batzordea.

63 ————— 1.3.4 Parte hartzearen garrantzia. Parte hartzeko teknikak.

69 ————— 1.3.5 Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako erakunde publikoak.

77 ————— **ERANSKINAK**

81 ————— **BIBLIOGRAFIA**

SARRERA

1995ean onetsi zen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea (LAPL) eta, bi urte geroago, 39/97 Errege Dekretua edo Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua (PZA). 31/1995 Legea 89/391/EEE Europako Zuzentarauaren transposizio bat izan zen. Zuzentarau hori laneko ingurunean langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa da.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak honako hau dio zioen azalpenean: *"Langileak laneko arriskuez babestuko bada, enpresan jardun behar da, aldez aurretik zehaztutako betebeharrak multzo zabal batetik harago. Are, jada adierazi diren arrisku egoeren gerorako zuzenketatik harago". Eta betebeharrak gehiago agintzen dizkie enpresaburuei, hala nola "Prebentzioaren plangintza egitea enpresa-proiektua diseinatzen den unetik bertatik, lanari datxekion arriskuen hasierako ebaluazioa egitea eta aldi-aldi eguneratzea, inguruak aldatu ahala..."*

Betebeharrak gauzatzeko, IV. kapituluaren, 30. artikuluan, honako hau jasotzen du: "Lanbide-arriskuak prebenitzeko betebeharrak betez, enpresaburuak langile bat edo batzuk izendatuko ditu jarduera horretaz arduratzeko, prebentzio-zerbitzu bat eratuko du edo enpresaz kanpoko erakunde espezializatu batekin hitzartuko du zerbitzu hori".

Erregelamenduak, era berean, lau modalitate ezarri zituen enpresaren prebentzio-baliabideak antolatzeko (PZAren 10. artikulua):

- ▶ Jarduera hori norberak bere gain hartuz.
- ▶ Horretarako, langile bat edo batzuk izendatuz.
- ▶ Prebentzio zerbitzu propioa eratuz.
- ▶ Kanpoko prebentzio-zerbitzu batera joz.

500 langiletik gorako enpresek eta 250 langiletik gorakoek, PZAren I. eranskinean jasotako jarduerak dituzten enpresen kasuan, arriskugarritasun berezikotzat jotzen badira, prebentzio-zerbitzu propioa eratu behar dute.

250 langiletik beherako enpresen kasuan, lehen aipatutako I. eranskinean jasotako jarduerak egiten ez badituzte, plantillako pertsona bat edo batzuk izenda ditzakete. 10 langile bai-

no gutxiago dituzten enpresen kasuan, edo 25 langile baino gutxiago dituzten enpresen kasuan, lantoki bakarra badute, enpresaburuak berak har dezake bere gain prebentzioa. Lehenengo kasuan, prebentzio-jarduerek izendatutako pertsonaren gaitasunak gaintuzten badituzte, enpresak kanpoko prebentzio-zerbitzu batera jo beharko du lan espezializatua-
go horiek egiteko.

Prebentzio-funtzioak garatzeko, PZAk hiru maila ditu, eta horietako bakoitzerako prestakun-
tza-maila bat proposatzen du:

- ▶ Oinarrizko funtzioak.
- ▶ Tarteko funtzioak.
- ▶ Goi-mailako funtzioak.

Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko (NOPLOI) Laneko Osasun Zerbitzuarendako ezinbestekoa da prestatzea eta gaitzea bai izendatutako langileak eta bai prebentzioa beren gain hartzen duten enpresa-figurak ere, hargatik eragotzi gabe horiek kanpoko prebentzio-zerbitzuetara jotzea konplexutasun handieneko lanak egiteko.

Oinarrizko mailako funtzioak bere gain hartzeko behar den prestakuntzari dagokionez, eta enpresetan prebentzioa behar bezala integratzeko egiten dugun lanarekin jarraituz, Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko (NOPLOI) Lan Osasunaren Zerbitzua gida pedagogiko bat egiten ari da.

Azken urteotan, Lan Osasunaren Zerbitzuak hainbat neurri bultzatu ditu enpresaburuak gai izan daitezen, erdi-mailako agintarien eta langileen parte-hartzearekin, osasunerako kalteak eragiten dituzten arazoek zati handi bat konpontzeko, beren laneko ingurunean dauden arriskuak identifikatuz eta ezabatuz. Infografiak egin eta enpresei banatu zitzaizkien, web-gune bat diseinatu eta argitaratu zen laneko arriskuen etengabeko zikloa kudeatzen laguntzeko, eta "Laneko osasunean funtsezko pieza zara" kanpaina abiarazi zen. Bertan, hartu beharreko neurri nagusien protagonismoa enpresetako langileengan bertan zegoen.



GIDA HAU

Norentzat

Gida hau, bereziki zuzentzen zaie irakasleei, hain zuzen ere, laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko gaiak landu nahi dituztenei enpresariekin, prebentzio ordezkariekin, izendatutako langileekin, prebentzio zerbitzuekin eta abarrekin, hainbat ikastarotan eta prestakuntza-gunetan. Sindikatu edo gizarte erakundeek, gobernuz kanpoko erakundeek eta abarrek ere erabil dezakete, bai eta gai horiek beste talde edo kolektibo batzuekin lantzen dituzten pertsona eta erakunde guztiek ere, hala nola Helduen Hezkuntza Iraunkorra, emakume-talde espezifikoak, gaixotasun kronikoak dituzten pertsonak, eta abar.

Helburuak

Orokorra:

Parte-hartzaileek gaitasunak garatzea beren laneko jardueran txertatzeko laneko arriskuen prebentzioa.

Berariazkoak:

- ▶ Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko oinarritzko kontzeptuak ezagutzea.
- ▶ Arriskuak eta horien prebentzioa nola kudeatu ulertzea. Enpresaren arrisku motaren arabera, arriskuak kudeatzeko etengabeko hobekuntzaren zikloa erabiltzea, batez ere arriskuak identifikatu, baloratu eta ezabatu edo kontrolatzeko lehen faseetan.
- ▶ Prebentzioaren antolamendu- eta dokumentu-kudeaketaren oinarritzko prozesuak ezagutzea.

Zer duen

1997an landu ziren edukiak jasotzen ditu, eta horiei gehitzen zaie, batetik, gure esperientzia eta, bestetik, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren IV. eranskineko edukiak, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Batzorde Nazionalen 2022an aldatu eta hedatu zirenak, Nafarroa proposaturik eta, ondoren, eztabaida zabal baten ondoren onetsirik.

Lau modulu ditu:**I**

Oinarrizko kontzeptuak laneko segurtasunari eta osasunari buruz

**II**

Arriskuen kudeaketa eta prebentzioa. Laneko arriskuen kudeaketaren etengabeko zikloa

**III**

Laneko arriskuen prebentzioa antolatzea eta kudeatzea enpresan, eta prebentzio-jarduerak garatzea

**IV**

Lehen sorospenak

Lau moduluak egitura bera dute.

Gida bat da

Hainbat eduki-multzo eskaintzen ditu, eta, hasieran, lanerako proposamen bat aurkezten du multzo bakoitzerako, helburuak, saioak eta metodologia jasotzen dituen, bai eta programa-proposamen bat ere, 1-6 orduko saioetara egokitua.

Saio bakoitzak biltzen ditu sarrera labur bat, lortu nahi diren helburu espezifikoak eta jarduera praktikoen deskribapen zehatz bat eta, horri esker, jarduera horiek zuzenean egin daitezke ikasgelan parte-hartzaileekin. Jarduera bakoitzak ikasleentzako laneko materialak barne hartzen ditu.

Ez du inola ere tresna itxia izan nahi, eta ez da erabat eta zorrozki gauzatu beharreko gai bukatutzat hartzen. Saio bakoitzean jardueren menua zabaltzen da, irakasle bakoitzak bere programazioak egin ditzan. Kasu askotan, jarduerak oinarri izanen dira berriak asmatzeko eta beste batzuekin konbinatzeko, aplikazio-testuingurutik bertatik sortzen diren aukeren eta beharren arabera.

Moduluak bereizita argitaratuko dira, IV. modulua izan ezik, III. moduluarekin batera argitaratuko baita.

Metodologia

Ikaskuntza esanguratsuak sortuko dituen metodologia aktibo eta parte-hartzailea hautatu da. Horretarako, proposamenek ikaskuntza-prozesu bat osatzen dute, ondoko ezaugarriak dituen:

- ▶ Laneko arriskuen prebentzioaren arloko beren bizipen eta esperientzietatik abiatzen da.
- ▶ Laneko arriskuen prebentzian parte hartzeko eta inplikatzeko jarrerak, baliabideak eta trebetasunak garatzeko aukera ematen du.

Kasu bakoitzean, enpresaren edo enpresen eta lan egiten den taldearen datu zehatzak hartuko dira kontuan: adina, egoera... taldearen ikaskuntza-premietara ahalik eta gehien hurbiltzen saiatzeko.

I. MODULUA: OINARRIZKO KONTZEPTUAK LANEKO SEGURTASUNARI ETA OSASUNARI BURUZ

Lehen modulu honek hiru eduki-multzo ditu:

- 1.1 Lana eta osasuna: arrisku-faktoreak.
- 1.2 Lanak eragindako kalteak: laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak. Lanak eragindako beste patologia batzuk..
- 1.3 Laneko arriskuei aurrea hartzeko oinarrizko arau esparrua. Arlo honetako oinarrizko eskubideak eta betebeharrak.



I. MODULUA:
**OINARRIZKO KONTZEPTUAK
LANEKO SEGURTASUNARI
ETA OSASUNARI BURUZ**



1.1

LANA ETA OSASUNA: ARRISKU-FAKTOREAK

Helburua

Ikasleek ezagutu eta identifika ditzatela laneko alderdi horiek, osasuna sustatu edo babestu dezaketenak edo langileengan kalteak eragin ditzaketenak, azpimarratuz garrantzitsua dela dauden arriskuei, berriei eta sortzen ari direnei aurre egitea.

Eduki-multzoak

Printzipio orokorrak. Laneko perilaren, arriskuaren eta osasunaren kontzeptua. Arriskuak eta motak: segurtasuna, arrisku fisikoak, kimikoak, biologikoak, ergonomikoak eta psikosozialak.

Metodologia

Ikastaroa baino lehen, taldeari buruzko informazioa biltzen badugu (nor diren, zer lan mota egiten duten, segurtasuneko eta osasuneko esperientzia, ingurunea, laneko giroa, motibazioak, etab.), saioa haien egoerara eta premietara egokitzen ahalko dugu, bai helburuei eta edukiei dagokienez, bai adibideei, kasu praktikoei eta abarri dagokienez.

Ikasturtean zehar, irakasleek laguntza eta babes rola hartuko dute, ikaskuntzak eta autonomia errazteko, eta taldeko teknika pedagogikoak erabiliko dituzte, parte-hartzaileek beren egoera adieraz dezaten, gaian sakondu dezaten eta helburuak lortu ahal izateko ekintzak zehatz ditzaten.

Egitaraua

Taldeari eta denborari egokituko zaio.

1.1 MULTZOA: LANA ETA OSASUNA. ARRISKU-FAKTOREAK

HELBURUAK/EDUKIA	TEKNIKA	TALDEKATZEA	DENBORA
1.1.1 Kontzeptu orokorrak			
· Harrera, aurkezpena eta kontratua	Harremanekoa	TH	10'
· Lan-osasuneko esperientziak	Ikasgelako ikerketakoa	TT/TH	15'
· Laneko segurtasunaren eta osasunaren kontzeptu orokorrak	Azalpenekoa	TH	15'
· Laneko arrisku moten analisia	Azterketakoa	TT	15'
· Agurra			5'

TH: Talde Handia, TT: Talde Txikia, BL: Banakako Lana

1.1.1. PRINTZIPIO OROKORRAK. LANEKO PERILAREN, ARRISKUAREN ETA OSASUNAREN KONTZEPTUA. ARRISKUAK ETA MOTAK: SEGURTASUNA, ARRISKU FISIKOAK, KIMIKOAK, BIOLOGIKOAK, ERGONOMIKOAK ETA PSIKOSOSIALAK

Sarrera

Lanak langileen osasunerako arriskuak ekar ditzake, eta, beraz, beharrezkoa da horiek behar bezala identifikatzea eta kontrolatzea.

Horretarako, ezinbestekoa da lanaren eta bertan eragiten duten faktore guztien (teknikoak, antolakuntzakoak, ekonomikoak, sozialak, eta abar) izaera ezagutzea, batez ere ia etengabeko aldaketa-egoera batean, zeinetan prebenitzeak esan nahi duen aldaketa horietara egokitzea eta egon daitezkeen hobekuntza-aukerak aprobetxatzea, kontuan hartuta aldaketa horiek arrisku berriak ekar ditzaketela eta arrisku horiek ezabatu edo behar bezala kontrolatu beharko direla.

Prebentzio-jarduketak garatu behar dira saihesteko dauden laneko arrisku guztiak, bai laneko istripuak eta/edo gaixotasun profesionalak eragin ditzaketenak, bai langileen osasunari eragin diezaioketen beste edozein kalte eragin dezaketenak, hala nola buruko nekea, laneko estresa eta abar.

Berriazko helburuak

- ▶ Lanaren eta osasunaren arteko harreman positibo eta negatiboei buruzko bizipenak eta esperientziak partekatzea.
- ▶ Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako oinarrizko kontzeptuak ezagutzea.
- ▶ Laneko hainbat arrisku mota eta horien arteko harremanak identifikatzea eta horiei buruz hausnartzea.

HARRERA, AURKEZPENA ETA KONTRATUA

Moduluaren hasieran, taldearen motibazioa eta kohesioa bultzatzea eta ikaskuntzaren aldeko giroa garatzea da helburua. Honako hau planteatzen da:

- ▶ Taldeari harrera egitea. Taldeari ongietorria ematea. Agurtzea, ongietorria ematea eta hitzezko eta hitzik gabeko onarpen, babes eta harrera-adierazpenak erabiltzea, bai eta bertaratu izana eskertzea ere. Eranskailuak banatu daitezke parte-hartzaileen izenekin.
- ▶ Irakasleen eta gainerako parte-hartzaileen aurkezpena. Elkar-ezagutza erraztea eta taldearen kohesioa sustatzea. Aurkezpen-teknika bat erabiltzea. Adibidez: txanda bat proposatzea, bakoitzak adierazteko nor den, zer lan mota egiten duen eta ikastaroari buruz zer espero duen. Aurkezpena taldearekin hasteak, esan nahi du, simbolikoki, taldea erdigunean jartzea. Aurkezpena irakasleekin hasteak aukera ematen du egin nahi denaren eta bakoitzari emanen zaion denboraren gaineko nolabaiteko modelatzea ezartzeko.
- ▶ Moduluaren aurkezpena eta kontratua. Helburuak, eduki-multzoak, programa eta konpromisoak aurkeztea (bertaratzea/puntueltasuna, konfidentziasuna, komunikazioa, errespetua eta laguntza, mugikorren erabilera...). Horiek ituntzea.
- ▶ Lehenengo bilkura honen aurkezpena eta kontratua. Saio honetan laneko perilaren, arriskuaren eta osasunaren eta arrisku moten kontzeptu orokorrak landuko direla planteatzea, eta taldeari horri buruz duen iritzia galdetzea.

LANAREN ETA OSASUNAREN ARTEKO HARREMANEI BURUZKO ESPERIENTZIAK

Ikasgelako ikerkuntza teknika. Phillips 66



Bi teknika proposatuko dira, denboraren arabera aukeratzekoak.

Taldeari proposatuko zaio 6 laguneko talde txikietan banatzea eta, 1A materialaren laguntzarekin, lantzea zertaz ari garen lanari, osasunari eta bien arteko harremanari buruz hitz egiten dugunean. Eskatu taldeari banaka eta minutu batez galderei erantzuteko. Proposatuko zaie taldeko norbaitek jaso dezala esaten dena, ondoren talde handian azaltzeko. Kontua ez da eztabaidatzea, ezta ados jartzea ere, esperientziak partekatzea baizik.

Ondoren, ekarpenak jaso dituen pertsonak hitz egindakoaren laburpena azalduko du talde handian. Irakasleak ondorioak bilduko ditu eta laburpen bat eginen du, moduluan landuko denarekin lotuta.

Esaldi osatugabeen galdetegia

Bikoteka 1B materiala lantzea proposatzen da; lanari eta osasunari buruzko erantzun irekien galdetegi bat da.

Bikoteka, pertsona bakoitzak, 2 minutuko tarte batez, galdetegiari erantzunen dio. Entzuten duen pertsonak beste pertsonak adierazitakoa jasoko du.

Batera jartzea. Erronda bat eginen da, eta entzun eta jaso duen pertsonak laburpen bat partekatuko du taldearekin. Irakasleak esandakoaren laburpena eta ondorioak planteatuko ditu.

LANEKO SEGURTASUNAREKIN ETA OSASUNAREKIN LOTUTAKO OINARRIZKO KONTZEPTUAK

Azalpena

Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako oinarrizko kontzeptuei buruzko azalpen bat aurkeztu eta, taldeari proposatuko zaio, aurrera egin ahala, hitza hartu dezala zalantzak argitzeko edo, bestela, amaierarako utz ditzala zalantzak eta ekarpenak.

Taldearekin bat datozen hizkuntza, adibideak eta laguntzak (aurkezpenak, laburpenak, etab.) erabiliko dira. Esposiziorako, jarraian agertzen den informazioa erabil daiteke. Galdialdi funtzionalak ere egin daitezke, azalpena argia den galdetzeko, zalantzarik dagoen ikusteko edo puntu giltzarri berririko ekiteko.

Hitzaurrea

Lana eta osasuna elkarri lotuta daude, bi norabideetan gertatzen da. Horietako bakoitzak ondorio positiboak zein negatiboak sortzen ditu, kontuan hartuta lanaren baldintzak eta antolamendua nolakoak diren eta soldatarekin, garapen profesionalarekin, familia-kontziliazioarekin, berdintasunarekin eta gizarteratzearekin lotutako alderdiak nola txertatzen dituen. Lanaren bidez, hainbat premia ase nahi dira (ezagutza eta trebetasun profesionalak, autoestimua, pertsonen arteko harremanak, egonkortasun ekonomiko...), baina prozesu horretan langilearen osasuna kaltetu daiteke, askotariko arriskuak direla-eta.

Laneko sistemetan gertatzen diren etengabeko aldaketek eta enpresen arteko lehiakortasunak, bai eta kalitatearen (produktu, zerbitzu edo prozesu batek erabiltzaileen beharrak asetzeko duen gaitasuna) eta erabateko kalitatearen (gauzak ondo egitea eta etengabe hobetzea dakar) kontzeptuek ere, produkzio-eraginkortasuna handitzea dute helburu eta, askotan, lan-baldintzak hobetzen dituzte, baina, era berean, zuzenean edo zeharka langileen osasuna kaltetzen duten aldaketak ere ekar ditzakete.

Osasuna alderdi horiekin guztiekin lotuta dago, eta enpresa batean lan-prozesua edo elementu teknikoak, materialak edo antolakuntzakoak aldatzen direnean, kontuan hartu behar da segurtasun- eta osasun-baldintzak ere alda daitezkeela.

Oinarriak

Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) 1948an honela definitu zuen **osasuna**: "ongizate fisiko, mental eta sozial osoa, eta ez soilik gaixotasunik eza", osasunaren zentzu holistikoa, positiboa eta subjektiboa txertatuz.

Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoak (aurrerantzean, LAPL), honako hauen definizioak jasotzen ditu: **prebentzioa, laneko arriskua, lanetik eratorritako kalteak eta lan-baldintzak**.

- ▶ Honela definitzen du **prebentzioa**: lanaren ondoriozko arriskuak saihesteko edo murrizteko enpresaren jarduera-fase guztietan hartutako edo aurreikusitako jardueren edo neurrien multzoa.
- ▶ **Arrisku faktoreak**. Segurtasunerako eta osasunerako arriskua eragin dezaketen lan-baldintzak dira.

Lan-baldintza txarrek osasunean kalteak eragiteko arriskua areagotzen dute, eta lan-baldintza egokiek, berriz, eragin positiboa izanzen dute osasunean, langilearen gogobetetzea eta ongizatea areagotuz.

Prebentzio-jarduerak lan-baldintzak aztertu behar ditu, langileen ezaugarrien, gaitasunen eta premien arabera. Beraz, langileen osasunean izan daitezkeen ondorio negatiboak kontrolatu behar dira, eta haien garapena errazten duten alderdiak aprobetxatu, adibidez, parte-hartze eta komunikazio estrategiak aplikatuz.

▶ Perila eta arriskua

- **Perila**. Berezko kaltegarritasuna duen propietate edo baldintza da.
- **Arriskua**. Perilak kalte bat sortzeko duen probabilitatea da.

Perila ez da arriskuaren sinonimo.

Perila eta arriskua elkarri estu lotutako bi kontzeptu dira, lehenengoak nahi ez den gertaeraren potentzialtasunari egiten baitio erreferentzia, esposiziopean inor dagoen eta zenbat denbora egon den kontuan hartu gabe, eta arriskuak, zehatzago esanda, gertaera hori pertsona talde jakin batean eta denbora jakin batean agertzeko probabilitatea ematen digu.

- ▶ **Lanak eragindako kalteak**. Lana dela eta izandako gaixotasunak, patologiak edo lesioak dira.
- ▶ **Laneko arrisku larria eta berehalakoa**. Arrazionalki etorkizun hurbilean gerta daitekeena eta osasunari kalte larria eragin diezaikeena.
- ▶ **Lan baldintzak**. Langilearen segurtasunerako eta osasunerako arriskuak sortzeko eragin esanguratsua izan dezakeen edozein ezaugarri. Definizio honetan berariaz sartzen dira:
 - Lantokiko lokalen, instalazioen, ekipoen, produktuen eta gainerako lanabesen ezaugarri orokorrak.
 - Lan-giroan dauden agente fisiko, kimiko eta biologikoen izaera eta horien intentsitateak, kontzentrazioak edo presentzia-mailak.
 - Lehen aipatutako agenteak erabiltzeko prozedurak, aipatutako arriskuen sorreran eragina badute.
 - Langileak dituen arriskuen tamainan eragina duten lanaren gainerako ezaugarri guztiak, antolaketari eta antolamenduari buruzkoak barne.

Laneko arriskuak eta horien motak

- ▶ **Segurtasunekoak.** Laneko istripuak gauzatzearekin zerikusia dutenak, zeinahi delarik ere lan-esparrua edo zeregin-mota. Lantokietan, ekipoetan eta abarretan egoten dira.
- ▶ **Ergonomikoak.** Kargak eskuz jasotzearekin, kargak garraiatzearekin, kargak eskuz bultzatzearekin edo tiratzearekin, goiko gorputz-adarrak intentsiboki erabiltzearekin, pertsonak altxatzearekin edo manipulatzerekin, mugimendu errepikakorrekiko loturikoak.
- ▶ **Psikosozialak.** Lanaren antolaketari lotutakoak (lan-karga, lanaren kontrola, zuzendaritzaren edo lankideen babesik eza, konpentsazioak (soldata, ordutegia, sustapena...), pertsonen arteko harremanak (gatazka luzeak, indarkeriak).
- ▶ **Biologikoak.** Agente biologikoen, mikroorganismoen (birusak, bakterioak, onddo filamentosoak, legamiak...), zelula-kultiboan, giza endoparasitoen (protozoak, harrak) eraginpean egotearekin lotutakoak.
- ▶ **Kimikoak.** Agente kimikoekiko esposizioarekin lotutakoak, epe luzera zein epe laburrera ondorioak dituzten arrisku-faktoreak barne.
- ▶ **Fisikoak.** Zarataren, bibrazioen, tenperaturaren, hezetasunaren, argiztapenarekin eta erradiazioen eraginpean egotearekin lotutakoak.

HAINBAT MOTATAKO LANEKO ARRISKUAK AZTERTZEA

Bi teknika proposatuko dira, taldearen eta denboraren arabera aukeratzekoak.

Laneko arrisku motak. Analisi teknika

Taldeari 6-7 pertsonako talde txikietan **2A materiala** lantzea proposatuko zaio.

Bertan dauden enpresa mota eta kopuruaren arabera eta denboraren arabera, planteatuko da talde bakoitzak identifika ditzala azalpen-zatian aipatutako bi arrisku mota (adibidez, 1. taldeari segurtasun eta ergonomia arriskuak, 2. taldeari arrisku psikosozial eta biologikoak eta 3. taldeari arrisku kimiko eta fisikoak), bere lanpostuan izan ditzaketenak. Halaber, proposatuko zaie, talde bakoitzean, pertsona batek ekarpenak jasotzea. Ekarpene horiek argudiatu eta eztabaidatu egin behar dira desadostasunik badago (zergatik uste duten halako edo bestelako arriskua dela).

Ondoren, bildutako informazioa partekatuko da taldeen artean. Ekarpeneak jasoko dira eta lanpostuan dauden arriskuei buruz duten ezagutzaren balorazioa egingen da. Jarduera honen helburua da bertaratutakoak gai izan daitezela arriskuekiko esposizioa ezagutzeko, prebentzio-neurriak proposatzen hasi gabe. Prebentzio-neurriak beste saio batean landuko dira.

Laneko arrisku motak. Analisi teknika



Jarduera aurkeztu eta itunduko da. **2B materiala** banatu eta lantzea proposatuko da. Hasieran lan indibiduala da. 5 minutu emanen dira materiala garatzeko.

Ondoren, hiru talde txikitan landu, jaso eta bateratu egingen dute. Irakasleak taldeka egingen du erronda, nola doazen ikusteko eta proposatzeko pertsona batek kontu dezala egindakoa taldeen artean.

Talde bakoitzak behatu dituzten bi arrisku motak baino ez ditu aipatuko, baita hartu beharko lirakeen prebentzio-neurriak ere. Erronda bukatzean, taldeetan ikusi dutenaren eta partekatutako denaren artean desadostasunik dagoen aipatuko da. Desadostasunak badaude, arrazoiak argudiatuko dira.

Landutakoaren laburpena egingen da.

AGURRA

Landu dena laburbilduko da, taldeak egindako ekarpenak eta parte-hartzea baloratuta, eta hurrengo bileraren data eta lekua gogoraraziko dira.



1B MATERIALA LANA ETA OSASUNA

Osatu esaldi hauek:

▶ Lana positiboa da nire osasunerako, izan ere

.....

.....

.....

▶ Lana negatiboa da nire osasunerako, izan ere

.....

.....

.....

▶ Nire ustez, nire lanean arriskurik handiena hauxe da

.....

.....

.....

▶ Nire lanean segurtasuna ematen dit

.....

.....

.....

▶ Segurtasunari dagokionez, nire lanetik gehien kostatzen zaidana da

.....

.....

.....

.....

2A MATERIALA LANEKO ARRISKU MOTAK

Deskribatu zuen enpresan edo zuen enpresetan dauden funtsezko arriskuak, eta sailkatu esposizioan aipatutako arrisku motaren arabera:

Arrisku motak	Arriskuak identifikatzea
---------------	--------------------------

Segurtasunekoak



.....

.....

.....

.....

Ergonomikoak



.....

.....

.....

.....

Psikosozialak



.....

.....

.....

.....

Biologikoak



.....

.....

.....

.....

Kimikoak



.....

.....

.....

.....

Fisikoak



.....

.....

.....

.....

2B MATERIALA LANEKO ARRISKU MOTAK



Iturria: EU-OSHA eta Napo Partzuergoa. NAPONen arriskuen bilatzailea:

Arrisku eta perilak identifikatzea.

<https://www.napofilm.net/es/learning-with-napo/napo-for-teachers/resource-library>

Behatzen ari zareten poster honetan, markatu x batez non dagoen arriskua. Hausnartu zer faktorek baldintzatzen dituzten eta zer ondorio izan ditzaketen.



Arrisku motak Arriskuak identifikatzea Ondorioak

Segurtasunekoak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ergonomikoak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Psikosozialak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Biologikoak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kimikoak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fisikoak



.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2

LANAK ERAGINDAKO KALTEAK. LANEKO ISTRIPUAK ETA GAIXOTASUN PROFESIONALAK. LANAK ERAGINDAKO BESTE PATOLOGIA BATZUK

Helburua

Ikasleek jakin dezatela zer diren lanaren ondoriozko kalteak, kontingentzia profesionalaren eta kontingentzia arruntaren arteko desberdintasunak, eta dagozkion analisi eta kudeaketa metodoak. Enpresetako erabilera eta aplikazioa.

Eduki-multzoak

1.2.1. Lanak eragindako kalteak. Definizioak. Legezko betebeharrak.

1.2.2. Intzidentzia eta maiztasun indizeak. Datuen irakurketa.

1.2.3. Sistema asistentziala. Aldi baterako ezintasuna.

Metodologia

Ikastaroa baino lehen, taldeari buruzko informazioa biltzen badugu (nor diren, zer lan mota egiten duten, segurtasuneko eta osasuneko esperientzia, ingurunea, laneko giroa, motibazioak, etab.), saioa haien egoerara eta premietara egokitzen ahalko dugu, bai helburuei eta edukiei dagokienez, bai adibideei, kasu praktikoei eta abarri dagokienez.

Ikasturtean zehar, irakasleek laguntza eta babes rola hartuko dute, ikaskuntzak eta autonomia errazteko, eta taldeko teknika pedagogikoak erabiliko dituzte, parte-hartzaileek beren egoera adieraz dezaten, gaian sakondu dezaten eta helburuak lortu ahal izateko ekintzak zehatz ditzaten.

Egitaraua

Taldeari eta denborari egokituko zaio. Saioak ordubetekoak badira, edukien eta/edo jardueren murrizketa baloratzea (ikusitako jarduerak guztiak mantenduz jarduerak bakoitzari esleiki den denbora).

1.2 BLOKEA: LANAK ERAGINDAKO KALTEAK

HELBURUAK/EDUKIA	TEKNIKA	TALDEKATZEA	DENBORA
1.2.1 Lanaren ondoriozko kalteak. Definizioak. Legezko betebeharrak			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Lan-istripuak (LI)	Ikasgelako ikerketakoa	TH	10'
	Azalpenekoa	TH	15'
	Azterketakoa	TH	15'
· Lanbide-gaixotasunak (LG)	Azalpenekoa	TH	5'
· Agurra			5'
1.2.2 Intzidentzia eta maiztasun indizeak. Datuen irakurketa			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Esperientziak lan-osasuneko adierazleetan	Ikasgelako ikerketakoa	TT/TH	10'
· Indizeak lan-osasuneko tasetan	Azalpenekoa	TH	15'
· Datuak aztertzea	Azterketakoa	TT/TH	20'
· Agurra			5'
1.2.3 Asistentzia-sistema. Aldi baterako ezintasuna			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Aldi baterako ezintasuneko esperientziak	Ikasgelako ikerketakoa	TT/TH	10'
· Sistema asistentziala. Aldi baterako ezintasuna	Azalpenekoa	TH	15'
· Zuzena ala okerra?	Azterketakoa	TT/TH	20'
· Agurra			5'

1.2.1 LANEK ERAGINDAKO KALTEAK. DEFINIZIOAK. LEGEZKO BETEBEHARRAK

Hitzaurrea

Aurreko saioari ekinen zaio berriz, eta hau izanen da ardatza: "Aurreko saioan lana eta osasuna izan genituen ardatz, batez ere arriskuak. Ikusi genuen lanaren ondoriozko kaltetzat hartzen zirela lana dela-eta izandako gaixotasunak, patologiak edo lesioak. Gaur sakonago aztertuko ditugu kalteak, eta saio osoa eskainiko diegu".

Berariatzko helburuak

- ▶ Lanaren ondoriozko kalteei buruzko araudia ezagutzea.
- ▶ Lanaren ondoriozko kalteak izaeraren arabera sailkatzen jakitea.
- ▶ Lanaren ondoriozko kalteen kudeaketan enpresan inplikaturako eragileak ezagutzea.
- ▶ Lanaren ondoriozko kalteak atzematen zaizkion pertsona mutualitatera bideratzeko behar diren jarduketak eta dokumentazioa ezagutzea.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Agurra, irakaslearen aurkezpena (aurreko bileran aurkeztu ez bada) eta saioaren aurkezpena eta ituna.

ESPERIENTZIA LANEKO KALTEETAN

Ikasgelako ikerkuntza teknika



Taldeari abiapuntuak errazago adierazteko eta horietatik abiatuta aurrera egiteko, dagoen denboraren arabera, galdera bat edo batzuk eginen zaizkio eta, borondatez ekarpenen bat egin nahi duenik bada, ahalik eta laburren erantzuteko eskatuko zaio.

Galdera bakarra egiten bada, honelakoa izan daiteke: "Aipatu hitz bat edo bi, laneko kalteei buruz duzuen esperientziarekin zerikusia dutenak".

Denbora gehiago izanez gero, galderak egin daitezke (garrantzitsua da azterketatzat ez hartzea) ondoko esperientzien gainean:

- ▶ Laneko istripu edo gaixotasun profesional baten ondoren osasunari eragindako kalteak jakinaraztea.
- ▶ Mutualitateak, patologiarekin tratamenduarekin eta jarraipenarekin lotuta.
- ▶ Laneko patologia, mutuak bere gain hartu ez duena, baizik eta Osasunbidea-Nafarroako Osasun Zerbitzuak (O-NOZ).

Taldeak ematen duen informazioa jaso eta ordenatuta itzuliko da, eta ondoren saio honetan edo hurrengoetan landuko denarekin konektatuko da.

LANAREN ONDORIOZKO KALTEAK: LAN-ISTRIPUAK

Erakusketa

Azalpena aurkeztu eta itunduko da, taldeari azalduko zaio, hizkera ulergarria eta adibide egokiak erabiliz, eta, gainera, lanaren ondoriozko kalteei buruzko oinarritzko informazioa erabiliko da (power point, laburpenak eta abar). Honako eduki hauek erabil daitezke oinarri gisa edo, dagoen denboraren arabera, horien laburpen bat:

▶ Lanek eragindako kalteak

Lanek eragindako kalteak dira "lana dela-eta jasandako gaixotasunak, patologiak edo lesioak"..

► Zer da laneko istripua?

Laneko istripua da langileak bere kontura edo besteren kontura egiten duen lana dela-eta jasaten duen gorputz-lesio oro [8/2015 Errege Dekretuaren]. Definizioa gorabehera, buru-nahasmenduak ere sartzen dira.

Oro har, langileak lantokian dagoen denbora guztian zehar jasaten dituen lesio guztiak hartzen dira kontuan.

Zer sartzen da?

- Langileak lantokira joatean edo handik itzultzean izaten dituen istripuak. ["In itinere", "in misión"-ekiko desberdintasunak].
- Langileak izaera sindikaleko hautetsi-karguak betetzeagatik edo haien ondorioz izaten dituen istripuak, bai eta kargu horiei dagozkien eginkizunak betetzen diren tokira joatean edo handik itzultzean gertatzen direnak ere.
- Gertatzen direnak langileak bere talde profesionaletik bestelakoak diren zereginak egitean [edo horien ondorioz], enpresaburuaren aginduz edo bere kabuz, enpresaren funtzionamendu onaren alde.
- Salbamendu-egintzetan eta antzeko beste batzuetan gertatzen direnak, batzuek eta besteek lanarekin lotura dutenean.
- Langileak bere lana egitearen ondorioz hartutako gaixotasunak, hurrengo artikuluan sartzen ez direnak, baldin eta frogatzen bada gaixotasun horren kausa bakarra lana egitea izan zela.
- Istripua eragin duen lesioaren ondorioz larriagotzen diren gaixotasunak edo arazoak, langileak lehenagotik zituenak.
- Istripuaren ondorioak, baldin eta haren izaera, iraupena, larritasuna edo amaiera aldatzen bada gaixotasun interkurrenteen ondorioz, istripuak berak eragindako prozesu patologikoaren ondoriozko konplikazioak badira edo pazientea sendatzeko jarri den ingurune berrian hartutako afekzioetatik badatoz.

Honako hauek ez dira laneko istripuztat hartuko

Lanaz kanpoko ezinbesteko kasuek eragindakoak. Ezinbesteko kasuztat hartuko da istripua gertatzean egiten zen lanarekin inolako loturarik ez izatea.

Intsolazioa, tximista eta naturako antzeko beste fenomeno batzuk ez dira lanaz kanpoko ezinbesteko kasuztat hartuko.

Istripua izan duen langilearen doloagatik edo zuhurtziagabekeria ausartegiagatik sortutakoak.

- Langilearen zuhurtziagabekeria ausartegiagatik edo dolozko jokabideagatik gertatzen badira. Hala ere, zuhurtziagabekeria profesionalak (lan batean ohikotasunez aritzeak ematen duen konfiantzagatik) edo enpresaburuaren, lankide baten edo hirugarren baten erru zibil edo kriminalak ez dute saihesten laneko istripuztat hartzea [salbu eta lanarekin zerikusirik ez badu].

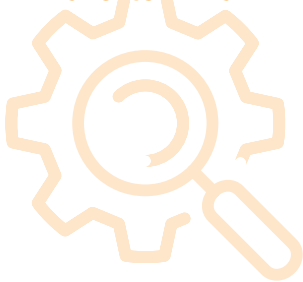
Jakinarazpena eta erregistroa

Laneko istripuen kasuan, enpresaburuak idatziz jakinaraziko dizkio laneko agintaritzari bere zerbitzura lan egiten duten langileen osasunerako kalteak, erregelamenduz zehazten den prozeduraren, ministro-aginduaren eta TAS/2926/2002 Aginduaren arabera [jakinarazpena Delt@sistemaren bidez eginen da].

Bestalde, langileei mutualitatean arreta jaso dezaten, enpresak "asistentzia-txartela" ematen ahalko die langileei.

LANEKO ISTRIPUAK

Analisi teknika



Parte-hartzaileen kopuruaren eta denboraren arabera, jarraian agertzen diren bi aukeretako bat hartuko da, edo biak konbinatuko dituen proposamen bat egingen da. Jarduera horren denbora laburra bada (10-15 minutu), egokiagoa izan daiteke lan egiteko kasu 1 edo 2 bakarrik hautatzea.

► Laneko istripua da? Analisi teknika. Egoeren azterketa

Jarduera aurkeztu eta itunduko da, eta taldeari proposatuko zaio bikoteka banatzea eta hurrengo jarduera lantzea, hots, "kasuen zerrenda", laneko istripuztat hartzen den ala ez hausnartzeko. 5 minutuko denbora emanen da, eta denbora hori igarotakoan, taldean azalduko da.

1. Robertok, lorezainak, fruta-arbolak kimatzen ari zela, kimatzeko aitzurrekin eskuan zauria egin zuen.
2. Enekok, lantokira joateko etxetik irtetean, eraikineko eskaileteratik erori eta orkatila hautsi zuen.
3. Arrosak, etxetik irtetean, alfonbrarekin estropezu egin eta ukondoa hautsi zuen.
4. Juan haserretu egin zen Anak esan zionean makina konpondu behar zuela. Ez zuen lehenbiziko aldia. Oraigo honetan oihuka hasi zen eta ez zuela egingen esan zuen. Egiten ez bazuen espediente bat irekiko ziola esan zionean, Juanek Ana jo zuen eta ezpaina urratu zion.
5. Ainhoak "antsietate, tentsio eta urduritasun sintomak" ditu, enpresak bere kargura dauden langileak hirukoiztu ondoren, errefortzurik ezarri gabe.

Oharrak. Jurisprudenziaren garrantzia.

► "Nola jokatu laneko istripu baten aurrean" Analisi teknika. Kasu praktikoak

Jarduera aurkeztu eta itunduko da, eta taldeari talde txikiagotan banatzea proposatuko zaio (4-5 pertsona), honako kasu hauek 5 minutuz lantzeko.

Talde bakoitzetik bozeramaile bat izendatuko da, esandakoak bildu eta talde handiarekin partekatuko dituen.

1. Barran edariak zerbitzatzen ari zen zerbitzari batek ebakia egin zuen edalontzi hautsi batekin. (Egunean bertan, mutualitatera joan bolantearekin).
2. Langile batek lesioak izan zituen, presiozko aire-pistola batekin zorutik granaila kentzen ari zela, begietan granaila sartu zitzaionean. (Hurbilen dagoen osasun-zentrorra joan daiteke).
3. Eta gaez bada?
4. Eta bakarrik badago?
5. Eta autonomia banaiz?

LANAK ERAGINDAKO KALTEAK: GAIXOTASUN PROFESIONALAK

Denboraren arabera, azalpen bat egin edo laburtu ondoko edukiak, taldeari egokituta.

Zer da gaixotasun profesionala? Azalpena

Gaixotasun profesionaltzat (GP) hartzen da "gaixotasun profesionalen koadroan jasotako gaixotasuna, taula horretan gaixotasun profesional bakoitzerako adierazten diren elementu edo substantzien eraginez sortutakoa".

Azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuak zehazten du gaixotasun profesionalen koa-droa.

Gaixotasun bat profesional gisa kalifikatu ahal izateko, hiru baldintza bete behar dira:

- Gaixotasuna lanaren ondorioz harrapatzea.
- Egiten den jardueraren ondorioz hartzen den gaixotasunak gaixotasun profesio-nalen taulan zehaztuta egotea.
- Gaixotasuna sortzea gaixotasun profesional bakoitzerako taulan adierazten diren elementu edo substantzien eraginez.

Gaixotasun profesionalaren azterketan garrantzitsua da arriskuen ebaluazio egokia izatea, 39/1997 Errege Dekretuak 5. artikuluan zerrendatzen dituen baldintzak kontuan hartuta:

Ebaluazioa egiteko beharrezkoa bada neurketak, analisiak edo probak egitea, eta arau-dian finkatzen ez bada zein metodo erabili behar den, edo araudi horretan aipatzen diren ebaluazio irizpideak interpretatu edo zehaztu behar badira beste irizpide tekniko batzuen arabera, honako hauetan biltzen diren metodo edo irizpideak erabiltzen ahalko dira (kasu horietarako baldin badaude):

- UNE arauak.
- Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren gidak, Silikosiaren Ins-titutu Nazionalarenak eta Osasun Ministerioaren eta autonomia-erkidegoetako erakunde eskudunen protokoloak eta gidak.
- Nazioarteko arauak.
- Aurrekorik ezean, gaian ospe aitortua duten beste erakunde batzuen gidak edo dokumentu bidez deskribatutako beste metodo edo irizpide profesional batzuk, artikuluko honen 2. apartatuaren lehen paragrafoan ezarritakoa betetzen dutenak eta konfiantza-maila baliokidea ematen dutenak.

Azaroaren 10eko 1299/2006 Errege Dekretuak ezartzen duenaren arabera, gaixotasun pro-fesionalen taula bat dugu. Era berean, urtarrilaren 2ko TAS/1/2007 Agindua gaixotasun profesionalaren parterako eredu bat ezartzen du, eredu hori bitarteko elektronikoen bidez egiteko eta transmititzeko arauak ematen ditu, eta dagokion datu pertsonalen fitxategia sortzen du.

Gizarte Segurantzako Gaixotasun Profesionalen Komunikazio Sistemari **CEPROSS** deritza.

► PANOTRATSS

Lanak eragindako patologia ez-traumatikoak dira.

Langileak bere lanaren ondorioz hartzen dituen gaixotasun profesionalen zerrendan ez dauden gaixotasunei dagokie, baldin eta frogatzen bada gaixotasun horren kausa bakarra lana egitea izan zela. Barne hartuko ditu, halaber, istripua eragin duen lesioaren ondorioz larriagotzen diren gaixotasunak edo arazoak, langileak lehenagotik zituenak.

Gaixotasun profesionalekin batera jaso eta aztertzen dira, baina laneko istripuztat jotzen dira, Delt@ sistemaren bidez.

► **Nork estaltzen ditu laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen kontingentziak?**

Kontingentzia hori Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduten mutuek estaltzen dute, lehen Gizarte Segurantzaren Lan Istripuen eta Gaixotasun Profesionalen Mutualitate deiturikoak.

Kolektibo batzuk ez dira Gizarte Segurantzakoak, edo, Gizarte Segurantzakoak izanik ere, beren enpresek osasun publikoaren alde egin dute.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 31.2 artikulua araberaz: «Prebentzio-zerbitzuetatik hartuko da prebentzio-jarduerak egiteko behar diren giza baliabideen eta baliabide materialen multzoa, langileen segurtasuna eta osasuna behar bezala babesten direla bermatzeko. Horretarako, aholkularitza eta laguntza emanen zaie enpresaburuari, langileei eta haien ordezkariari eta ordezkari-organismo espezializatuari». Horien eginkizunak 843/2011 Errege Dekretuan zehaztuta daude.

Osasunaren zaintzaren atalean sakonduko da.

► **Lanarekin lotutako kalteak saihesteko beste prestazio batzuk:**

Haurdunaldian eta/edo edoskitzaro naturalean izaniko arriskuengatik prestazioak, Gizarte Segurantzaren Sistemaren babes-ekintzaren barruan, xede du haurdun dagoen emakumearen edota haren semearen edo alabaren osasuna babestea, edoskitzaro naturalak irauten duen bitartean. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak kontingentzia profesionaletatik eratorritzat jotzen du.

► **Susmoen jakinarazpenak**

Nafarroan duela urte batzuetatik zaintza epidemiologikoko programa bat dago (Gertaera Zelatarien Sarea). O-NOZeS-Oko medikuek NOPLOIra bidaltzeko aukera ematen du, osasun publikoak artatzen duen patologia laneko jatorria duela susmatzen denean.

Bi helburu ditu:

- Laneko jatorria izan dezakeen patologia detektatzea, Osasun Sistema Publikoko Lehen Mailako Arretan artatzen dena, eta erakunde arduradunetara bideratzea (LAPZ edo MUTUAK)
- Lanean jatorria izan dezakeen patologia azaleratzea, horren prebentzioari ekiteko.

► **Komunikazioa. Asistentzia-txartela**

LAPLren 23. artikuluan ("Dokumentazioa"), 1. atalean ondokoa aipatzen da: "enpresaburuak aurreko artikuluetan ezarritako betebeharreri buruzko dokumentazio hau prestatu eta gorde beharko du lan-agintaritzaren esku", eta e azpiapartatuan ondokoa zehazten da:

"Langileari lanegun bat baino gehiagoko lan-ezintasuna eragin dioten lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen zerrenda. Kasu horietan, enpresaburuak, gainera, artikuluko honetako 3. paragrafoan aipatzen den jakinarazpena egingen du".

AGURRA

Landu dena laburbilduko da, taldeak egindako ekarpenak eta parte-hartzea baloratuta, eta hurrengo bileraren data eta lekua gogoraraziko dira.

1.2.2 INTZIDENTZIA ETA MAIZTASUN INDIZEAK. DATUEN IRAKURKETA

Hitzaurrea

Lanaren ondorioz zauritutako edo gaixotutako pertsonari ematen zaion osasun-arreta indibidualaz gain, prebentzioaren ikuspegitik, garrantzitsua da laneko osasunaren adierazleak aztertzea, laneko istripuei, gaixotasun profesionalari edo osasunean eragindako beste kalte batzuei buruzko datu multzokatuak. Kalteen zifren bilakaera adierazle bat izanen da ikusteko zein den arriskuekiko esposizioa eta denboran zehar edo sektore, lurralde eta abarretan enpresan egindako prebentzio-jardueraren eraginkortasuna.

Laneko istripuei, gaixotasun profesionalari edo osasunean eragindako beste kalte batzuen kopuruaren bilakaera ezagutu nahi dugu, eta horiek erkatu denboran zehar geure buruarekin, antzeko ezaugarriak dituzten beste enpresa batzuekin edo sektoreko edo antzeko lan-jarduerako datuekin. Hala ere, konparazio hori egiteko, gertaera interesgarrien kopurua ez ezik, arriskuaren eraginpean dauden pertsonen kopurua ere ezagutu behar da, edo, are, zenbat denboran egon diren arriskuan. Laneko istripuen kopuru bikoitza erregistratzeak ez du nahitaez esan nahi arazoa larriagotu denik, esaterako, plantilla hirukoiztu bada edo lan-denbora bikoiztu baino gehiago egin bada aztertutako aldian.

Gogoeta horiek kontuan hartzeko, kalkulatu behar dira intzidentzia indize edo tasak (zenbat pertsona dagoen horien eraginpean), edo maiztasun-tasa (eraginpeko denbora izendatzailer gisa erabilia). Indizeei tasa ere esaten zaie.

Prebentzioaren ikuspegitik, honako hauek izan daitezke intereseko kalteak: laneko istripuen guztizkoa, laneko istripu larriak eta/edo hilgarriak, gaixotasun profesionalak eta motak, etab.

Berariazko helburuak

- ▶ Laneko osasunaren adierazle nagusiak interpretatzen jakitea eta orien garrantzia baloratzea.
- ▶ Enpresan gertakariak, laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak erregistratzeko jarra positiboak garatzea.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Agurra, irakaslearen aurkezpena (aurreko bileran aurkeztu ez bada) eta saioaren aurkezpena eta ituna.

ESPERIENTZIAK LAN-OSASUNEN ADIERAZLEETAN



Phillips 66

Taldearen esperientzia biltzeko eta handik abiatzeko, 6 pertsonako talde txikiak egitea proposatzen da. Talde horiek osatzen dituzten pertsonak 6 minutuz adierazi behar dituzte enpresan duten esperientziari buruzko ideiak, laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen datuak eta erregistroa, zer barne hartzen duten, ezagutzen badira, eta abar. Taldeko norbaitek ekarpenak jaso eta talde handiari aurkeztuko dizkio. Iruzkina jasoko dira eta aipatutakoaren laburpen bat itzuliko da.

LANEKO OSASUNAREN INDIZEAK EDO TASAK

Azalpena

Phillips 66an atera denarekin lotuta, taldeari egokitutako lan-osasuneko indize eta tasei buruzko oinarriko informazioa aurkeztu, itundu eta azalduko da, honako eduki hauekin:

▶ Indize edo taseen garrantzia

Sarreran aipatu den bezala, estatistika indizeen bidez konparazio homogeneoak egin daitezke urte edo jarduera ekonomikoko sektore desberdinen, sexuaren, adin-tarteen eta abarren artean. Era berean, arriskuaren eraginpean dauden pertsonen kopurua zenbatzeko, indize bereziak kalkula daitezke arrisku homogeneoko eremuetarako.

Laneko arriskuen prebentziorako estatistika indizeen helburua prebentzio politikak hobetzea da, bi bide baliatuta:

- Laneko istripuen eta gaixotasunen kausak ezagutzea.
- Langileen kolektiboetan duen eragina eta larritasuna kuantifikatzea.

► Laneko istripuen (LI) intzidentzia tasak eta maiztasun indizeak

Intzidentzia indizea edo tasa: adierazten du zein abiaduratan agertzen diren gaixotasunaren kasu berriak, denbora-tarte jakin batean, haren eraginpeko biztanlerian.

Kalkulatzen da kasu berriak zati eraginpeko biztanleria eginda..

$$\text{Lanaldiko Llen intzidentzia-tasa} = \frac{\text{Baja eragin duten lanaldiko istripuen kopurua}}{\text{Lan egindako pertsona-ordu kopurua}} \times 10^5$$

Lotzen ditu aldi batean erregistratutako bajadun istripuen kopurua eta arriskuaren eraginpean dauden pertsonen batez besteko kopurua, eraginpean dauden ehun mila langileko. Erabiltzen den denbora-tartea urtebetekoa da..

Maiztasun-indizea: lanaldian gertatutako eta aldi batean erregistratutako bajadun istripuen kopurua adierazten du, aldi horretan arriskupean dagoen kolektiboak lan egindako milioi ordu bakoitzeko.

$$\text{Maiztasun-tasa edo -indizea} = \frac{\text{Baja eragin duten lanaldiko istripuen kopurua}}{\text{Lan egindako pertsona-ordu kopurua}} \times 10^6$$

Lan egindako ordu-kopurua guztira = Pm x Hd x DI:

- Pm = Arriskuaren eraginpean dauden langileen kopurua.
- He = Lan egindako orduak eguneko.
- LG = Lanegunak edo lan egindako egunak.

Izendatzaile horrek eraginpean egondako denbora erreala hartzen du kontuan, jarduerarik gabeko aldiak kenduta.

► Zenbakitzaileak eta izendatzaileak

Zenbakitzaileak

- Lanaldian baja eragin duten Llen kopurua.
- Baja eragin duten Llen kopurua: *in itinere* Llak barne.

- Llak honela bana ditzakegu: arinak, larriak eta hilgarriak. Ez dago larritasunaren legezko definiziorik (aztertze bidean).
- Bajadun edo bajarik gabeko LI.
- Osasunean kalterik eragiten ez duten baina kaltegarriak izan daitezkeen gertakariak sartu. Ondasunetan kalteak eragin ahal izan dituzte.

Izendatzaileak

- IT: aldi zehar eraginpean egondako pertsonen batez bestekoa (oro har, urte natural bat).
- Mlrako: lan egindako pertsona-orduak guztira.

► **Gaixotasun profesionalen intzidentzia tasa:**

$$\text{GPen intzidentzia-indizea} = \frac{\text{Laneko gaixotasunen parteen kopurua}}{\text{Aztertutako aldiko langileen batez besteko kopurua}} \times 100.000$$

Gaixotasun profesionalen jakinarazpena erakusten du denbora-tarte jakin batean.

Gaixotasun profesionalen intzidentzia tasa aztertu da, honela banatuta:

- Mota eta sexua, gaixotasun profesionalen taldearen eta sektore ekonomikoen arabera, etab..

► **NOPLOIren lan-ezbeharren urteko txosteneko datuen berrikuspena**

NOPLOIk urteko txostenak egiten ditu Nafarroako laneko ezbehar-tasa aztertuz. Txosten horrek ezbehar-tasa islatzen du, laneko istripuen ezaugarri diren hainbat aldagai aztertuz, hala nola sektorea, larritasuna, jarduera ekonomikoa, istripuaren tipologia eta abar.

Baliagarria da **laneko osasunaren** adierazleen bilakaera aztertzeko. Adierazle horiek langileen lan-baldintzak bistaratzen dituzte, istripuak, gaixotasunak eta laneko osasunari eragindako beste kalte batzuk zenbatzen dituzte, eta enpresen prebentzio-egoera baloratzen dute.

DATUAK AZTERTZEN

Analisi teknika



Parte-hartzaileen kopuruaren eta eskuragarri dagoen denboraren arabera, jarraian deskribatzen diren bi aukeretako bat hartuko da, edo denbora horretan eta talde horrekin landu daitezkeen bigarrenaren alderdiren bat. Talde handia 4 talde txikitan bana daiteke, eta horietako biri alderdi bati buruzko gogoeta egiteko eska dakiok, eta beste biei, berriz, beste bati buruzkoa (horrek denbora pixka bat gehiago eskatzen du).

Datuen garrantzia eta interpretazioa. Análisi teknika



Indizeen irakurketa. Análisi teknika. Ariketa

Jarduera aurkeztu eta itunduko da. 3A materiala banatuko da, poliki irakurriko da eta minutu batzuk utziko zaizkie azaldutakoaren gainean pentsatzeko. Talde handia talde txikiagotan banatu eta eskatuko zaie jardueraren garapenaren eta emaitzen garrantziaz eta interpretazioaz hausnartzeko.

Taldeko norbaiti emaitzak taldeartean garatzeko eskatuko zaio. Laburpen bat eta ondorioak itzuliko dira.

Eskura utziko zaie ikasturtearen aurreko urteko laneko ezbehar-kopuruari buruzko txostena, Nafarroako taula orokorra, sektorekoa, NOPLOIk horri buruz egindako prentsa-oharraren zati bat eta abar.

Proposatuko zaie talde txikitik banatzea eta aztertzea:

- Nafarroako Llen eboluzio-taula 2000-2022, bai guztizko Llena, bai larri eta hilgarriena.
- Intzidentzia-tasen taula, EJSNaren arabera.
- Sexuaren araberako intzidentzia-indizearen eta maiztasunaren arteko konparazioa.

Esandakoa talde handiari edo osoko bilkurari azalduko zaio.

AGURRA

Saioa laburtuko da, eta bereziki baloratuko dira taldeak egindako ekarpenak eta parte-hartze prozesuak. Hurrengo saioaren data eta lekua gogoraraziko dira.



3A MATERIALA. DATUAK AZTERTZEN. GARRANTZIA ETA INTERPRETAZIOA

Elikagaiak ontziratzen dituen enpresa batek honako ezbehar hauek izan ditu:

	Plantilla	Pertsona kop. - Lan egindako orduak	LI arinen kop.	LI larri eta hilgarrien kop.
2021. urtea	13	18 826	4	1
2022. urtea	15	21 723	8	-

- Baja eragin duten istripuen urteko intzidentzia-indizea kalkulatu eta bi urteak alderatu.
- Baja eragin duten istripuen urteko maiztasun-indizea kalkulatu eta bi urteak alderatu.

► Kontuan izan:

Lanaldiko Llen intzidentzia-tasa.

$$I_l = \frac{\text{Baja eragin duten lanaldiko istripuen kopurua}}{\text{Azttertutako aldian batez beste egon den langile-kopurua}} \times 10^5$$

Maiztasun-tasa edo -indizea

$$I_M = \frac{\text{Baja eragin duten lanaldiko istripuen kopurua}}{\text{Pertsona-lan egindako ordu kop.}} \times 10^6$$



Soluzioa (irakaslearentzat):

	2022. urtea	2021. urtea	Zatidura
N° AT	8	5	1,60
II	$8/15 \times 10^5 = \mathbf{53.333}$	$5/13 \times 10^5 = \mathbf{38.461}$	1,38
IM	$8/21723 \times 10^6 = \mathbf{368,2}$	$5/18826 \times 10^6 = \mathbf{265,5}$	1,38

Horrela, urte batetik bestera Llen igoera % 38koa izan dela ikusten dugu, eta ez kopuru absolutuen konparazioak ematen digun % 60koa.

Modu batean edo bestean egitearen garrantziari eta interpretazioari buruz hausnartu eta ondorio bat nabarmendu.

1.2.3 SISTEMA ASISTENTZIALA. ALDI BATERAKO EZINTASUNA

Hitzaurrea

Ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuak (Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra) arautzen duen Gizarte Segurantzaren sistema, babes-ekintzak osatzen du, eta unibertsaltasunaren, batasunaren, elkartasunaren eta berdintasunaren printzipioetan oinarritzen da. Gizarte Segurantzaren babes-ekintzak prestazio ekonomikoak biltzen ditu, hala nola aldi baterako ezintasun (ABE) egoerenak.

ABE da gure gizartean eragin handiena duen eta ongizate-egoera gehien definitzen duen familia-medikuaren erantzukizunetako bat. Aldi baterako ezintasunaren kudeaketarekin dugun konpromisoak hiru eremu hartzen ditu: erantzukizun kliniko, prestazioarena eta horrek gizartean duen eraginarena.

Gizarte Segurantzaren Sistema Nazionalaren prestazio nagusietako bat da, «ongizatearen» gizartearen lorpen garrantzitsuenetako bat, eta baliabide baliotsu eta garestia behar bezala erabiltzeko erantzukizuna dugu.

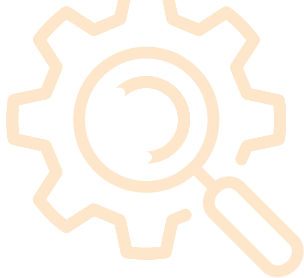
Berariazko helburuak

- ▶ Bertaratutakoak gai izatea Gizarte Segurantzaren prestazio motak eta horien kontrol-neurriak ezagutzeko.
- ▶ Kontingentzia arrunten eta profesionalen kudeaketa ezagutzea.
- ▶ Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileek prestazioen kudeaketan duten zeregina identifikatzea.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Agurtu, irakaslea aurkeztu, eta ez bada ezaguna, aurreko saioa berrartu eta saio berria aurkeztuko eta itunduko da.

ALDI BATERAKO EZINTASUNEN ESPERIENTZIAK

Ikasgelako ikerkuntza teknika



Zenbait galdera eginen zaizkio taldeari, eta ekarpenen bat egin nahi duenari ahalik eta laburren erantzun dezan eskatuko zaio.

Bat edo batzuk hautatu, dagoen denboraren arabera.

Kontingentzia arruntagatiko baja batean, mutuak langileari dei diezaiotke aldi baterako ezintasunaren kontrola egiteko.

- Zergatik?
- Langileak joan behar al du zitazio horretara?
- Mutuak aldi baterako ezintasunaren kontrol horretan proba diagnostikoren bat eskainiz gero, uko egiten ahalko lioke?

Kontingentzia arrunt edo profesionalagatiko baja batean:

- Langileari alta eman al dakioke proba diagnostikoak, kontsultak, azterketak edo tratamenduak egiteko baditu?
- Zuzena al litzateke enpresak langileari jakinaraztea, hartu beharreko egokitzapen-neurriak kontuan hartu gabe, % 100ean berreskuratuta lanera itzuli behar duela?

Taldeak ematen duen informazioa jaso eta ordenatuta itzuliko da, erantzunak argi eta zehatz argudiatuz eta ondoren saioan landuko denarekin konektatzen saiatuz..

SISTEMA ASISTENTZIALA

Azalpena

Lanaren ondoriozko kalteetan erabili beharreko sistema asistentzialari buruzko azalpen bat aurkeztu eta hitzartuko da. Hiztegi bat, adibideak eta taldearentzako baliabide egokiak erabiliz azalduko da. Honako eduki hauen laburpena erabil daiteke:

1. Gizarte Segurantzaren prestazioak langileen artean. Arau esparrua.

- Lanerako ezintasuna. Definizioa. Kudeatzen duten erakundeak eta motak.

Istripuagatik edo gaixotasunagatik lanerako gaitasuna murriztuta duen pertsona baten egoera iragankorra edo iraunkorra da. Kontzeptualki, lanerako ezintasuna lanpostu baten gaitasun funtzionalen eta eskakizunen arteko desoreka gisa uler daiteke, desoreka hori iragankorra (lanerako aldi baterako ezintasuna) edo iraunkorra (lanerako ezintasun iraunkorra) izan daitekeelarik.

Espainiako Errege Akademiaren hiztegiak (RAE) lanerako ezintasuna Zuzenbideko termino gisa jasotzen du: gaixotasun-egoera edo pairamen fisiko edo psikikoa, pertsona bati, aldi baterako edo behin betiko, lanbide-jarduera bat egitea eragozten diona eta normalean Gizarte Segurantzaren prestazio bat jasotzeko eskubidea ematen duena.

2. Lanerako ezintasuna, iraupenaren arabera

- **Aldi baterako ezintasuna:** aldi baterako lanerako ezinduta dagoen eta Gizarte Segurantzaren osasun-laguntza jasotzen duen langilearen egoera..
- **Ezintasun iraunkorra:** langileak, agindutako tratamendua jaso ondoren, urritze anatomiko edo funtzional larriak baditu, objektiboki zehazteko modukoak eta ziurrenik behin betikoak, lanerako gaitasuna murrizten edo deuseztatzen diotenak.

3. Lanerako ezintasuna, lesioaren edo gaixotasunaren jatorriaren arabera (kontingentzia).

- Lanetik eratorritakoa: Lanbide-gaixotasuna [8/2015 Errege Dekretuaren 157. artikulua], lan-istripua [8/2015 Errege Dekretuaren 156. artikulua].
- Lanetik eratortzen ez dena, lanetik eratorritako gisa aitortzen ez dena [gaixotasun arrunta, lanetik kanpoko istripua].

Gaixotasun profesionala: legezko xedapenek onartzen duten koadroan [gaixotasun profesionalen koadroa: 1299/2006 Errege Dekretua, azaroaren 10ekoa] zehazten diren jardueretan besteren kontura egindako lanaren ondorioz hartutakoa, eta taula horretan gaixotasun profesional bakoitzerako adierazten diren elementuen edo substantzien eraginez sortutakoa.

Laneko istripua: langileak egiten duen lana dela-eta edo lanaren ondorioz izandako edozein gorputz-lesio.

Gaixotasun arrunta: gaixotasun profesionaltzat edo laneko istriputzat hartzen ez diren osasun-alterazioak.

Lanetik kanpoko istripua: Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 115. artikulua arabera laneko istriputzat hartzen ez dena.

4. Aldi baterako ezintasuna

8/2015 Errege Dekretuaren 169 Aldi baterako Ezintasuna (ABE) eragin dezaketen egoerak zerrendatzen dira, eta, beraz, Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoa jasotzeko esku-bidea eman dezaketenak:

- Gaixotasun arrunt edo profesionalen eta istripuen (lanekoa izan edo ez) ondoriozkoak, **langileak Gizarte Segurantzaren osasun-laguntza jaso eta lanerako ezinduta dagoen bitartean**, gehienez ere hirurehun eta hirurogeita bost egunez. Epe hori beste ehun eta laurogei egunez luzatzen ahalko da, uste bada epe horretan langilea sendatzen ahalko dela eta alta medikoa jasotzen ahalko duela.
- Gaixotasun profesionalengatiko behaketa-aldiak, zeinetan lanean baja agintzen den, gehienez ere sei hilabeteko iraupenarekin, eta beste sei hilabetez luzatzeko aukerarekin, gaixotasuna aztertzeko eta diagnostikatzeko beharrezkotzat jotzen bada.

Beraz, Gizarte Segurantzaren esparru juridikoaren barruan aldi baterako ezintasun-egoera aitortzeko **ezinbesteko bi baldintza** bete behar direla ikus dezakegu:

- Gaixotasunaren edo istripuaren ondorioek osasun-alterazio handia eragitea, eta, medikuaren iritziz, pazientea lanerako ezinduta egotea, bere lanpostutik aldi baterako urruntzea justifikatuz. Hau da, langilearen osasunean edozein alterazio gertatuz gero, EZ DA AUTOMATIKOKI SORTUKO aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa.
- Alterazio horiek Gizarte Segurantzaren osasun-laguntza behar izatea. Hala ere, onartzen da osasun-laguntza bitarteko pribatuen bidez ematea, betiere egoeraren kontrola Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak egiten badu.

Baja partea

- Kontingentzia arruntak: Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak ematen du (oro har, oinarrizko osasun-laguntzako medikuak), Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren ikuskapen medikoaren ondoriozko alta baten ondoren berriz gaixotzen denean izan ezik. Aseguratuaren azterketa mediko egokiaren ondoren egin behar da [625/2014 Errege Dekretuaren 2.2 artikulua].
- Kontingentzia profesionalak:
 - Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen mutua batekin hitzartuta: dagokion mutualitateko medikuak ematen du.
 - GSINekin itunduak: OOLako medikuak ematen du.

Berrespen parteak

Alta parteak. Alta-parteak aldi baterako ezintasun-egoerari bukaera ematen dio. Honako mediku hauek eman dezakete:

- Osasun Zerbitzu Publikoko medikua (edo mutualitateko medikua, kontingentzia profesionaletarako, hark estaltzen baditu):
 - Sendatzea edo hobetzea: aseguraturako pertsonaren egoerak lanera itzultzea ahalbidetzen dionean, nahiz eta guztiz sendatu ez eta mediku-laguntza jasotzen jarraitu.
 - Heriotza edo erretiroa.
 - Ezintasun-proposamena: Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak prozedura bat hasiko du balizko ezintasun iraunkorra aitortzeko. Aseguraturako pertsonak bere lanpostura joan eta aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jaso beharrik gabe jarraitzen du. Ezintasun iraunkorra ukatzen bada, ezgaituta ez dagoela iritzita, aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa azkenduko da; orduan aldi baterako ezintasun-egoeran egoteko, beste baja bat behar da.

- Osasun Zerbitzu Publikoko ikuskatzaile medikoa: aurreko arrazoiengatik ez ezik, ikuskapenagatiko alta eman dezake, eta horrek esan nahi du hurrengo sei hilabeteetan Ikuskaritzak baimendu behar duela aldi baterako ezintasuneko prozesu berri oro.
- GSINeko ikuskatzaile medikoa:
 - Ezintasun-proposamenagatiko alta: oinarritzko osasun-laguntzako medikuak emandako baldintza berberetan.
 - Ikuskapenagatiko alta.

Aldi baterako ezintasunaren gehieneko iraupena:

8/2015 Errege Dekretuaren 169 artikulua: 365 egun, gehienez ere beste 180 egunez luzatzen ahalko direnak (luzatutako aldi horretan langileari alta emateko besteko hobekuntza gerta daitekeela aurreikusten bada). Nolanahi ere, aldi baterako ezintasunaren gehieneko iraupena $365 + 180 = 545$ egunekoa izanen da.

8/2015 Errege Dekretuaren 169 artikulua araberak, 365 egunetara iritsita, luzapena egiteko eskumena duen erakunde bakarra Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala da.

5. Aldi baterako ezintasunaren kudeaketan eta kontrolean parte hartzen duten erakundeak

- Oinarritzko osasun-laguntzako medikua.
- Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala. Ezintasunak baloratzeko ekipoak (EBE)
- Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduten mutuak, Gizarte Segurantzako Laneko istripu eta gaixotasun profesionalen mutuan Istripu eta Gaixotasun Profesionalen Mutua zirenak.

6. Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduten mutuak.

Irabazi-asmorik gabeko enpresaburuaren elkarlanean parte hartuak dira, eta Gizarte Segurantzaren kudeaketan laguntzen dute.

Eginkizunak

- Kudeatzea Gizarte Segurantzaren laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen gertakarien babesean sartzeko diren prestazio ekonomikoak eta osasun-laguntza, errehabilitazioa barne, bai eta babes-ekintzak ematen dituen kontingentzia berberen prebentzio-jarduerak ere.
- Kudeatzea gertakari arruntek eragindako aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoa.
- Kudeatzea haurdunaldiko eta edoskitzaro naturaleko arriskuengatik prestazioak.
- Kudeatzea norberaren konturako langileek jarduera uzteagatik prestazio ekonomikoak, V. tituluan ezarritako baldintzetan.
- Kudeatzea minbizia edo beste gaixotasun larri bat duten adingabeak zaintzeko prestazioak.
- Legez esleitzen zaizkien Gizarte Segurantzaren gainerako jarduerak..

7. Ezintasun iraunkorraren balorazioaren hasiera

Ezintasun iraunkorraren balorazioa honako hauek has dezakete:

- Interesdunak: edozein unetan.
- Osasun Zerbitzu Publikoak (Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak edo ikuskatzai-leak) edo mutuak proposatuta.
- Ofizioz:
 - GSINek proposatuta.
 - Laneko Ikuskaritzak proposatuta.
- Epea agortzeagatik: ABEko 545 egun igaro ondoren.
- MUFACEko edo MUJEUko asegurdunen kasuan, dagokion langile-organoa.

Ezintasun iraunkorraren mailak: ezintasun iraunkorreko prozesu bat hasi ondoren, egoera hauek sor daitezke:

- Ezintasun-gradurik ez, ez delako hori objektibatu: Ezintasuna baloratzeko ekipoa-ren arabera, ez dago ezintasun iraunkorrik.
- Gradurik ez, aukera terapeutikoak agortu ez direlako: aseguratuak tratamenduare-kin jarraitu behar du, bere lesioak iraunkorrak ez direla iritzita.
- Ezintasuna eragiten ez duten lesio iraunkorrak: kontingentzia profesionaletarako bakarrik. Prozesuak, behin amaituta, ez du lanerako ezgaitzen, baina egoerak utzi ditu ondorioak, eta kalte-ordaina behar dutenak, Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioaren 66/2013 Aginduak onartutako baremoaren arabera.
- Ezintasun iraunkor partziala: egoera horren ondorioz, errendimendua %33tik gora jaisten da, eta, hala, bere lanbidearen funtsezko zereginak egiten ditu. Oroharreko zenbatekoko kalte-ordaina dagokio.
- Ohiko lanbiderako Ezintasun Iraunkor Osoa: langilea bere ohiko lanbideari dagoz-kion zeregin gehienak egiteko ezgaitzen duen egoera da, beste zeregin batzuk egitea ahalbidetuz. Oinarri arautzailearen % 55eko prestazioari dagokio; 55 urte betetzen baditu langileak beste lan-jarduerarik egin gabe, prestazioa % 20 igoko da langileak hala eskatzen badu.
- Edozein lanbidetarako ezintasun iraunkor absolutua: Langileak ezin du inolako lan-jarduerarik egin. Oinarri arautzailearen % 100 da.
- Baliaezintasun handia. Ezintasun iraunkor gisa kalifikatuta egoteaz gain, maila edo-zein dela ere, langileak hirugarren pertsona baten laguntza behar du Eguneroko Bizitzako Oinarritzako Jardueretarako (EBOJ) edo funtsezkoak diren jardueretarako, eta ez soilik instrumentaletarako. Prestazioa handiagoa da helburu horretarako.

8. Beste araubide berezi batzuk

Gaur egun, hauek dira Gizarte Segurantzza afiliatzeko araubideak:

- Besteren konturako langileen Araubide Orokorra (GSAO).
- Langile Autonomoen Araubide Berezia (LAAB).
- Etxeko Langileen Araubide Berezia (ELAB).
- Nekazaritzako Araubide Berezia.
- Ikatz Meatzaritzako Araubide Berezia (IMAB).
- Itsasoko Langileen Araubide Berezia (ILAB).

EGIA ALA GEZURRA?

Esaldien analisia



Jarduera planteatuko da. Itunduko da. 3 talde egiteko eskatuko zaie. Ondoren, 1. materiala banatuko da. Azaldutako gaiari buruzko enuntziatu batzuk dituen orrialde bat da. Horietako batzuk egiazkoak izanen dira, eta beste batzuk faltsuak.

10 minutuko epea emanen zaie enuntziatuak sailkatu ahal izateko, eta guztion artean erabakiko dute erantzuna zuzena ala okerra den.



Soluzioa:

1. Egia.
2. Gezurra. GSLOren 128. artikulua: 365 egun, gehienez ere beste 180 egunez luzatzen ahalko direnak (luzatutako aldi horretan langileari alta emateko besteko hobekuntza gerta daitekeela aurreikusten bada). Nolanahi ere, aldi baterako ezintasunaren gehieneko iraupena $365 + 180 = 545$ egunekoa izanen da.
Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 128.1 artikulua arabera, 365 egunetara iritsita, luzapena egiteko eskumena duen erakunde bakarra Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala da.
3. Egia.
4. Gezurra. Lanetik kanpoko istripuen kasuan edo laneko edozein gertakizunen kasuan (laneko istripua edo gaixotasun profesionala), ez da aurretiazko kotizazioaldirik behar.
5. Gezurra. Ezintasun iraunkorraren balorazioa honako hauek has dezakete:
 - Interesdunak: edozein unetan.
 - Osasun Zerbitzu Publikoak (Osasun Zerbitzu Publikoko medikuak edo ikuskatzaileak) edo mutuak proposatuta.
 - Ofizioz:
 - GSINek proposatuta.
 - Laneko Ikuskaritzak proposatuta.
 - Epea agortzeagatik: Aldi baterako ezintasuneko 545 egun igaro ondoren.
 - MUFACEko edo MUJEUko aseguru-dunen kasuan, dagokion langile-organoa.
6. Gezurra. Kontingentzia profesionalen pazienteari estaldura ematen dion erakunde kudeatzaile edo laguntzailearen mende dago: MUTUALITATEA edo GSIN.
7. Gezurra. 365 egunetik aurrera, GSINeko mediku ikuskatzaileek kontrolatzen dituzte ABEak.



AGURRA

Modulua itxiko da. Ebaluazio bat egin daiteke edo ez. Nolanahi ere, saioaren eta modulua laburpena eginen da, eta taldeak egindako ahalegina, parte-hartzea eta ekarpenak baloratuko dira. Modulua bukatuko da esperatuz parte-hartzaileentzat erabilgarria eta lan egiten duten sektoreetan osasunean eta kalteen murrizketan aurrera egiteko lagungarria izan zedila.

1. MATERIALA

EGIA ALA GEZURRA? ESALDIEN ANALISIA

Begiratu esaldi hauek, eta, zuen ustez, zuzena ala okerra den, markatu dagokion laukitxo.

ENUNTZIATUA	EGIA 	GEZURRA 
1. Kontingentzia motaren arabera, aldi baterako ezintasunagatiko sorospena mutualitateen edo Gizarte Segurantzaren konturakoa izanen da.		
2. Aldi baterako ezintasunaren gehieneko iraupena 180 egunekoa izanen da, eta ez da luzatzen ahal.		
3. Oinarrizko osasun laguntzako medikuak alta eta baja eman dezake egun berean..		
4. Laneko kontingentziek (laneko istripuak eta gaixotasun profesionalak) eragindako patologiaren kasuan aldi baterako ezintasunagatiko subsidioaren onuradun izateko, langileak afiliatuta eta alta emanda egon behar du Gizarte Segurantzako erregimenen batean, eta gutxienez 180 egun behar ditu kotizatuta gertaera eragilearen aurreko 5 urteetan.		
5. Ezintasun iraunkorraren balorazioa GSINek bakarrik has dezake..		
6. Laneko istripu baten baja-partea mutuak ematen du beti.		
7. Osasun Zerbitzu Publikoko ikuskatzaile medikoak eta GSINeko ikuskatzaile medikoak ezin dute bajetan esku hartu ABEko 365 egunetatik aurrera.		

1.3

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO OINARRIZKO ARAU ESPARRUA. ARLO HONETAKO OINARRIZKO ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Helburua

Ikasleek laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeak ezagutzea eta aintzat hartzea, laneo eskubideak, babesa eta enpresaren eta langileen betebeharrak garatzeko tresna gisa.

Eduki multzoak

1.3.1 Laneko arriskuen prebentzioaren arloko araudia: sarrera.

1.3.2 Arlo honetako oinarrizko eskubideak eta betebeharrak.

1.3.3 Kontsulta eta parte-hartzea. Eskumenak eta ahalmenak. Prebentzioko ordezkariak. Segurtasun eta Osasun Batzordea.

1.3.4 Parte hartzearen garrantzia. Parte hartzeko teknikak.

1.3.5 Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako erakunde publikoak.

Metodologia

Ikastaroa baino lehen, taldeari buruzko informazioa biltzen badugu (nor diren, zer lan mota egiten duten, segurtasuneko eta osasuneko esperientzia, ingurunea, laneko giroa, motibazioak, etab.), saioa haien egoerara eta premietara egokitzen ahalko dugu, bai helburuei eta edukiei dagokienez, bai adibideei, kasu praktikoei eta abarri dagokienez.

Ikasturtean zehar, irakasleek laguntza eta babes rola hartuko dute, ikaskuntzak eta autonomia errazteko, eta taldeko teknika pedagogikoak erabiliko dituzte, parte-hartzaileek beren egoera adieraz dezaten, gaian sakondu dezaten eta helburuak lortu ahal izateko ekintzak zehatz ditzaten.

Egitaraua

Taldeari eta denborari egokituko zaio. Saioak ordubetekoak badira, edukien eta/edo jardueren murrizketa baloratzea (ikusitako jarduerak guztiak mantenduz jarduerak bakoitzari esleiki dakiokkeen denbora).

1.3 BLOKEA: LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO OINARRIZKO ARAU-ESPARRUA

HELBURUAK/EDUKIA	TEKNIKA	TALDEKATZEA	DENBORA
1.3.1 Laneko arriskuen prebentzioaren arloko araudia: sarrera			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· LAPari buruzko araudian murgilduz	Ideaia jasa	TH	15'
· LAPari buruzko araudia: sarrera	Aurkezpena/Eztabaida	TH	25'
· Araudian sakonduz	Testu analisia	TT/TH	15'
· Agurra			5'
1.3.2 Arlo honetako oinarrizko eskubideak eta betebeharrak			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Oinarrizko eskubide eta betebeharrak	Ideaia jasa	TH	15'
	Azalpenekoa	TH	25'
· Analisisan sakonduz	Azterketakoa	TT/TH	20'
· Agurra			5'
1.3.3 Kontsulta eta parte-hartzea. Eskumenak eta ahalmenak. Prebentzioko ordezkariak. Segurtasun eta Osasuneko Batzordea			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Kontsulta eta parte-hartzea	Ikasgelako ikerketakoa	TH	15'
	Aurkezpena/Eztabaida	TT/TH	25'
· Parte-hartzeari buruz hausnartzen	Azterketakoa		20'
· Agurra			5'
1.3.4 Parte-hartzearen garrantzia. Parte hartzeko teknikak			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Parte hartzearen garrantzia	Azalpenekoa	TH	10'
· Parte hartzeko teknikak. Foku-taldea.	Azalpenekoa	TH	15'
· Elkarrekin lan eginez	Bideoa ikustea eta aztertzea		
		TH	20'
· Agurra			5'
1.3.5 Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten erakunde publikoak			
· Saioaren aurkezpena eta ituna	Harremanekoa	TH	10'
· Laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten erakunde publikoak.	Azalpenekoa	TH	20'
· Erakunde horien web-orriak.	Web-orriak ikustea	TT	15'
· Esperientzien analisia.	Azterketakoa	TT/TH	15'
· Moduluaren ebaluazioa, hala badagokio, eta agurra.			10'

TH: Talde Handia, TT: Talde Txikia, BL: Banakako Lana

1.3.1 LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO ARAUDIA

Hitzaurrea

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudia oso zabala da, eta hainbat adar eta esku-
men biltzen ditu. Denborak aurrera egin ahala, lege-testu berriak argitaratu dira, laneko in-
guruneak seguruak izateko beharrezkoak diren arau-eskakizun guztiak osatu edo garatzen
dituztenak.

Garrantzitsua da; izan ere, prebentzio eta babes eraginkorra ezartzen du laneko segurta-
sunaren eta osasunaren arloan, langileen eskubide gisa, eta enpresaburuei eta administra-
zio publikoei esleitzen die hori bermatzeko betebeharra, bai eta beren zerbitzura dauden
langileei informazioa, kontsulta, parte-hartzea eta prestakuntza emateko betebeharra ere.
Lan-eskubideak garatzeko oinarrizko tresna izan daiteke.

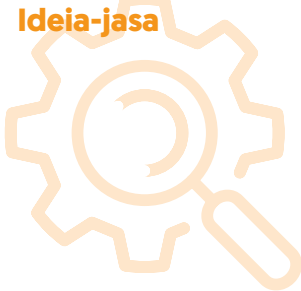
Berariazko helburuak

- ▶ Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko oinarrizko araudia eta zuzenbidearen itu-
rien sisteman duen egoera ezagutzea.
- ▶ Prebentzio ekintzaren printzipioak.
- ▶ Arautegiarekiko jarrera positiboa garatzea, langileen eskubideak bermatzen dituen al-
detik.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Agurra, irakaslearen aurkezpena, ezagutzen
ez bada, eta saioaren aurkezpena eta ituna. Lanari, osasunari eta lanaren ondoriozko kalteei
buruzko oinarrizko kontzeptuak ikusi dira jada, eta atal berri bat hasi da, *1.3 atala. Laneko
arriskuei aurrea hartzeko oinarrizko arau esparrua*. Funtzionamendu-itun batzuk gogoratzen
dira (bertaratzea/puntueltasuna, konfidentzialtasuna, komunikazioa eta hitzaren erabilera,
ikaskideen arteko errespetua eta laguntza, mugikorren erabilera, etab.)

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO ARAUDIAN MURGILDUZ

Ikasgelako ikerkuntza teknika. Ideia-jasa



Helburua da taldeari bere abiapuntuen adierazpena, antolaketa, kolektibizazioa eta kon-
tzientzia erraztea, eta hori, berez, formazioa da, bai eta laguntza bat ere, ondoren eskaini-
zen diren informazioak sartzeko, bai analisi-jarduerak hautatzeko eta egiteko.

Jarduera aurkeztu eta itunduko da, eta parte-hartzaileei proposatuko zaie pentsatu dezatela
2-3 minutuz beren esperientziari buruz eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaz
dakitenari edo araudiak ematen dienari buruz.

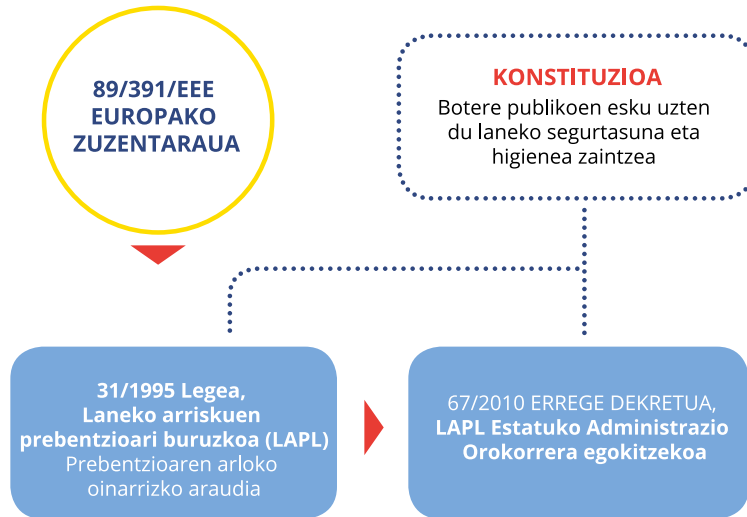
Ondoren, planteatuko zaie pentsatu duten guztia adierazteko hitz bat edo bi idaztea, eta
partekatu dezatela, ikaskideei konta diezaietela.

Planteatzen dutena jasoko da eta laburpen bat itzuliko da, jarraian edo ikastaroaren egune-
tan landuko denarekin lotuta.

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREN ARLOKO ARAUDIA: SARRERA

Aurkezpena

Hurrengo testuarekin prestatuko dira edukia, hiztegia eta adibideak (taldeari eta sektoreei egokituak), geldialdiak (funtsezko puntuei berriro ekiteko edo zalantzak galde daitezen ahalbidetzeko), baliabide didaktikoak eta espazioa (irakasleak eroso egoteko aukera izan dezan, bai eta taldearen interakzioa ere).



Iturria: Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzza Ministerioa, Laneko Arriskuen Prebentzioarako Estatuko Fundazioa eta UGT.

GuíaPRLDiscapacidad_03.indd [saludlaboralydiscapacidad.org]

► Laneko arriskuen prebentzioaren gaineko araudiaren aplikazioa

• Espainiako Konstituzioa

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaren jatorrira joz gero, 1978ko Espainiako Konstituzioak lanerako, osasunerako eta osotasun fisikorako eskubidea jasotzen du jada, eta botere publikoen esku uzten du laneko segurtasuna eta higiena zaintzea:

- "Botere publikoek lanbide-prestakuntza eta -berregokitzea bermatuko duen politika sustatuko dute; laneko segurtasuna eta higiena zainduko dituzte..." [40.2].
- "Osasuna babesteko eskubidea aitortzen da" [43.1].
- "Botere publikoei dagokie osasuna antolatzea eta babestea prebentzio-neurrien bidez..." [43.2].

• Langileen Estatutua

Langileen Estatutuan, halaber, langileek lan-harremanen arloan dituzten funtsezko eskubide eta betebeharrak jasotzen dira:

- "Lan-harremanetan, langileek eskubidea dute osotasun fisikoa izateko eta lan-arriskuen prebentzioarako politika egokia izateko" [4.2.d art.].

- "Langileak, bere zerbitzuak ematen dituenean, eskubidea izanen du babes eraginkorra izateko laneko segurtasun eta osasunaren arloan" (19.1 art.).

► Laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiaren lege-esparrua

• Erkidegoko Zuzentaraua

Langileen segurtasuna eta osasuna hobetzeko neurriak aplikatzeari buruzko 89/391/EEE Erkidegoko Zuzentaraua izan zen laneko arriskuen prebentziorako lehen araua, laneko arriskuen prebentzioaren arloko lege-esparrua ezarri zuena eta enpresaburuek zein langileek laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko bete behar dituzten oinarrizko printzipioak definitu zituen.

• 31/1995 Legea, Laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa

Zuzentzarau hori 31/1995 Legearen bidez txertatu zen Espainiako ordenamendu juridikora. 31/1995 Legea argitaratu ondoren, bidea argitu zen laneko arriskuen prebentziorako hainbat arau garatzeko. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea da laneko arriskuen aurrean langileen segurtasunari eta osasunari buruz dagoen legeria guztiaren oinarria.

31/1995 Legeak betebeharrak eta erantzukizunen oinarrizko multzoa ezartzen du, lan-baldintzen ondoriozko arriskuen aurrean langileen segurtasunaren eta osasunaren babes-maila egokia bermatzeko.

Lege honetan eta bere erregelamendu-arauetan jasotako lan-izaerako xedapenek xedaezinenak diren gutxienezko beharrezko eskubide-izaera izanen dute.

• Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua

39/1997 Errege Dekretua da gure herrialdean azaroaren 8ko 31/1995 Legea erregelamendu bidez garatzen duen lege-testua.

Hori da laneko arriskuen prebentzioaren arau nagusietako bat, eta haren helburua da laneko arriskuen prebentzioa enpresaren barruan txertatzea, bere kudeaketa-sistema orokorraren barruan, jarduera guztiak eta hierarkia-maila guztiak barne hartuta, laneko arriskuen prebentziorako plan bat ezarriz. Plan horren egitura eta edukia artikuluetan zehazten dira.

• Laneko arriskuen prebentzioari buruzko beste arau batzuk

- Errege Dekretuak. Zerrenda ez da zehatza:
 - **486/1997 Errege Dekretua** – lantokiei buruzkoa.
 - **1215/1997 Errege Dekretua** – lan-ekipoari buruzkoa.
 - **614/2001 Errege Dekretua** – arrisku elektrikoari buruzkoa.
 - **681/2003 ED** – ATEXi buruzkoa.
 - **485/1997 Errege Dekretua** – seinaleztapenari buruzkoa.
 - **171/2004 Errege Dekretua** – enpresa-jardueren koordinazioari buruzkoa.
 - ...
- Gida teknikoak
- Jarraibideak
- Prebentzioaren gaineko ohar teknikoak



— Laneko arriskuen prebentzioaren kode elektronikorako esteka

► **Prebentzio ekintzaren printzipioak: Laneko Arriskuaren Prebentzioari buruzko 31/1995 Legearen 15 artikulua.** Laneko arriskuak kudeatzeko ziklo jarraituaren sarrera, ondoren II. multzoan berrartuko da.

- Arriskuak saihestea.
- Saihets daitezkeen arriskuak ebaluatzea.
- Arriskuei jatorrian aurre egitea.
- Lana pertsonari egokitzea, bereziki lanpostuen egoerari dagokionez eta laneko eta ekoizpeneko ekipamenduak eta metodoak hautatzeari dagokionez, helburu izanik, batez ere, lan monotonoa eta errepikakorra arintzea eta horrek osasunean dituen ondorioak txikitzea.
- Kontuan izan teknikaren bilakaera.
- Arriskutsua dena, arriskurik gabekoarekin edo arrisku gutxikoarekin ordezkatzeta.
- Prebentzioa planifikatzea, eta osotasun koherente bat bilatzea, hartan integratze-ko teknika, lanaren antolaketa, lan-baldintzak, harreman sozialak eta ingurumen aldagaiek lanean duten eragina.
- Babes kolektiboa babes indibidualaren aurretik jartzen duten neurriak hartzea.
- Langileei behar diren jarraibideak ematea.

Lehen jarduketara gisa, arriskua saihestu behar da, eta, hori ezinezkoa bada, arriskuak ebaluatu behar dira, eta, horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartu behar dira (Sektore Publikoko Kontratuen Legearen Erregelamenduaren 3. artikulua):

- Arriskua ezabatzea edo ahalik eta mailarik txikienera murriztea, honako hauek kontuan hartuta:
 - Prebentzioa jatorrian.
 - Antolaketa neurriak.
 - Taldeko babesa.
 - Norbera babestea.
 - Prestakuntza eta informazioa.
- Langileen lan-baldintzak, antolamendua, lan-metodoak eta osasun-egoera al-dian-aldian kontrolatzeko neurriak.

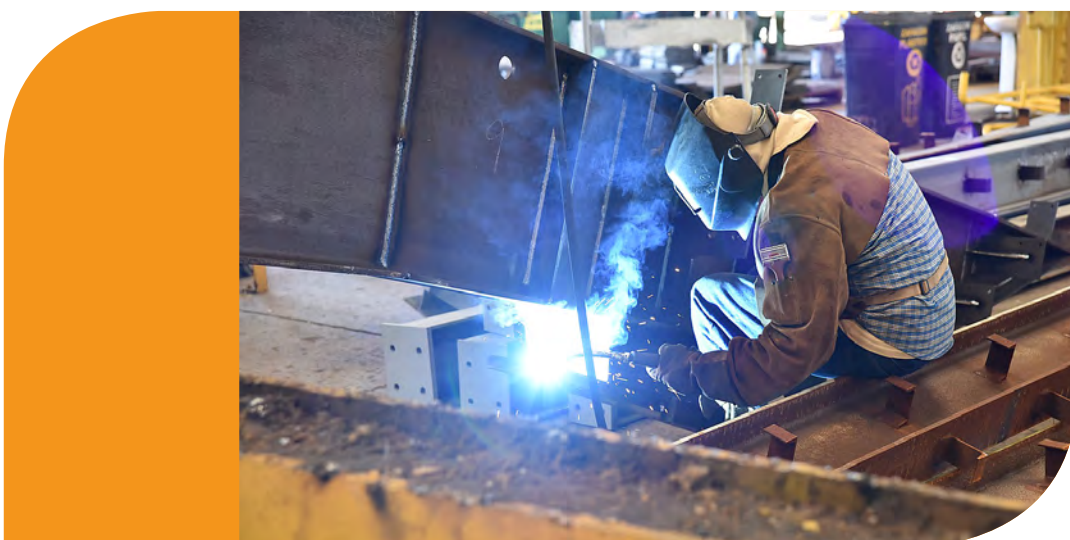
Beraz, arriskuak saihestu ezin izan ditugunean eta hartu beharreko prebentzio-erabakiak hartzeko beharrezkoa den informaziorik ez dugunean, horiek ebaluatuko ditugu, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren 3. eta 5. artikuluen arabera.

Erakusketan argazki bat edo batzuk jar daitezke, eta **prebentzio-ekintzaren** printzipioak azaldu **adibideen bidez**.

**Lan-ingurune
zaratatsuak**



Soldadura-lanak



**Esmerildun
zereginak**



ARAUDIAN SAKONDUZ

Analisi teknika

LAPlan sakonduz

Jarraian agertzen diren bi aukeretako bat hartu behar da, saioaren une horretan geratzen den parte-hartzaile eta denbora kopurura egokituta.

Jarduera aurkeztu eta itunduko da. Talde handia 6-7 partaideko talde txikitan banatuko da. Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen oinarritzko 1-2 artikulua emanen zaizkie, irakurtzeko, aztertzeko eta interesgarritzat jo duten alderdi bat nabarmentzeko. Talde bakoitzari entregatutako artikulua desberdinak izanen dira.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen artikulua aztertu ondoren, bakoitzaren alderdirik nabarmenena talde handiaren gainerakoei helaraziko diete.

Saio honetan Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea erabiliko da. Ikastaroko parte-hartzaileen kopuruaren eta jarduera horretan inbertitu nahi dugun denboraren arabera, Legearen artikulua gehiago edo gutxiago emanen dira.

Araudia kontsultatuko dugu? Jarduera aurkeztu eta ituntzen da, eta taldeari eskatzen zaio talde txikitan banatzeko eta, 1. materialarekin, deskribatzeko ea taulan agertzen diren araudiak berrikusi edo erabili dituen eta zer egoeratarako kontsultatu behar izan dituen. Aztertzea kontsultatu diren egoerak azalpenean azaldutakoarekin bat datozen. Bateratu eta laburpen bat eta ondorioak itzuliko dira.

AGURRA

Saioa laburtuko da, eta bereziki baloratuko dira taldearen ekarpenak eta parte-hartzea. Hurrengo saioaren data eta lekua gogoraraziko dira.



1 MATERIALA: ARAUDIA KONTSULTATUKO DUGU?

Zehaztu hurrengo taulan agertzen diren araudiak berrikusi edo erabili dituzuen, non kontsultatu dituzuen eta zein egoeratan kontsultatu behar izan dituzuen.

ARAUDIA	NON KONTSULTATU DUZUE?	ZEIN EGOERATARAKO?
Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea
Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua
Langileen Estatutua

- **Aplikatzan deneko egoera bat dator?**
Bat dator azalpenean planteatutakoarekin?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Talde txikian partekatu ondoren, bozeramaile batek talde handira eramanen du.

Irakasleak taldeek helarazten duten informazioa bilduko du eta laburpen bat egingen du. Hurrengo azalpenean, lortutako ondorioekin lotu, eta gehitu horri taldeei ihes egin ahal izan dieten puntuak.

OINARRIZKO ESKUBIDE ETA BETEBEHARRAK

Azalpena

Hurrengo testuarekin prestatuko dira edukia, hiztegia eta adibideak (taldeari eta sektoreei egokituak), geldialdiak (funtsezko puntuei berritoki ekiteko edo zalantzak galde daitezkeen ahalbidetzeko), baliabide didaktikoak eta espazioa (irakasleak eroso egoteko aukera izan dezan, bai eta taldearen interakzioa ere). Aurkeztu eta azaldu egingen da.

► Oinarrizko eskubide eta betebeharrak

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen III. kapituluak arautzen ditu langileek beren babeserako duten oinarrizko eskubidetik eratorritako eskubide eta betebehar guztiak, bai eta, modu espezifikoagoan, larrialdi-egoeretan edo arrisku larri berehalakoa dagoenean garatu beharreko jarduketak, langileen osasunaren zaintzarekin lotutako bermeak eta eskubideak ere. Arreta berezia jartzen du jarduketa horien tratamendu bitarteko konfidentzialtasunaren babesean eta intimitatearekiko errespetuan, eta zehazten ditu zein neurri partikular hartu behar diren langile-kategoria espezifikoetarako dagokienez, hala nola gazteak, haurdun dauden edo erditu berri diren langileak eta aldi baterako lan-harremanak dituzten langileak. 16 artikulua ditu, 14tik 29ra.

► Babes eraginkorrerako eskubide orokorra eta enpresaren betebehar korrelatiboa

LAPLak 14. artikuluan berariaz ezartzen du langileek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko eskubidea dutela, eta horrek esan nahi du enpresaburuak bere langileak lan-arriskuetatik babestu behar dituela.

Laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan, langileek honako eskubide hauek dituzte: informazioa jasotzeko, kontsultak egiteko eta parte hartzeko eskubidea, prebentzioari buruzko prestakuntza jasotzeko eskubidea, arrisku larri eta berehalakoan jardura geldiarazteko eskubidea eta osasun-egoera zaintzeko eskubidea.

Legeak honako eskubide hauek ere jasotzen ditu, zuzenean edo zeharka (enpresei ezarritako betebeharren ondorioz):

- Norbera babesteko ekipamenduak izateko eskubidea.
- Informaziorako, kontsultarako eta parte hartzeko eskubidea.
- Prebentzioari buruzko prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzeko eskubidea.
- Osasun-egoera aldizka zaintzeko eskubidea.
- Arrisku jakin batzuen aurrean bereziki sentikorrek diren langileak babesteko eskubidea.
- Amatasuna babesteko eskubidea.

► Langileen betebeharrak

Bestalde, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 29. artikulua langileek prebentzioaren arloan dituzten betebeharrak jasotzen ditu, eta, lehenik eta behin, ezartzen du langile bakoitzak bere laneko segurtasuna eta osasuna zaindu behar dituela, baita bere lanbide-jarduerak eraginpean har ditzakeen beste pertsona batzuen ere, laneko ekintzak edo omisioak direla-eta, bere prestakuntzarekin eta enpresaburuaren jarraibideekin bat.

Betebehar orokor hori langileen hainbat betebehar berezitan zehazten da, eta horien artean honako hauek nabarmentzen dira:

- Makinak, aparatuak, erremintak, substantzia arriskutsuak, garraio-ekipoak eta, oro har, beren jarduera gauzatzeko erabiltzen duten beste edozein baliabide behar bezala erabiltzea.
- Enpresaburuak emandako babes-bitartekoak eta -ekipamenduak behar bezala erabiltzea, hark emandako jarraibideen arabera.
- Beren jarduerarekin zerikusia duten inguruetan edo beren jardueraren lanpostuetan dauden segurtasun gailuak egoki erabiltzea eta erabileratik ez kentzea.
- Bere ustez eta arrazoizko zioengatik, langileen segurtasun eta osasunerako arriskutsuak diren egoeren berri berehala ematea hierarkiako nagusi hurrenari eta Prebentzio Zerbitzuari.
- Agintaritzaren eskudunak ezarritako betebeharrak betetzen laguntzea, langileen laneko segurtasuna eta osasuna babesteko.
- Enpresaburuarekin lankidetzan aritzea, hark lan-baldintza seguruak eta segurtasunerako eta osasunerako arriskurik ez dakartenak berma ditzan.

► Lege erantzukizunak

Legearen arabera, langileek arriskuen prebentzioaren arloko betebeharrak ez betetzea laneko ez-betetzat hartuko da Langileen Estatutuan aurreikusitako ondorioetarako, edo hutsegitatzat, hala badagokio, funtzionario publikoen edo administrazio publikoen zerbitzura dauden estatutupeko langileen diziplina-araubideari buruzko araudian ezarritakoaren arabera.

Bestalde, enpresaburuak lan-arriskuen prebentzioaren arloan dituzten betebeharrak betetzen ez badituzte, administrazio-erantzukizunak sortuko dira, bai eta, hala badagokio, erantzukizun penalak eta zibilak ere, ez-betetze horren ondorioz sor daitezkeen kalte-galerengatik.

OINARRIZKO ESKUBIDE ETA BETEBEHARRETAN SAKONDUZ

Analisi teknika



Lan egiten den taldearen eta dagoen denboraren arabera, hiru aukera hauetako bat hautatu:

- **Hansen kasua. Analisi teknika.** Jarduera aurkeztu eta itunduko da, eta bertaratuei proposatuko zaie talde txikietan banatzea (4-6 pertsona), **1A materiala** irakurri eta azter dezaten. Galdera honi erantzun behar diote:

Hansen kasuan langile guztiek segurtasun eta osasun arloan dituzten zer eskubide ez dira errespetatu?

Testua banaka irakurri eta aztertu ondoren, talde txikietan bateratuko da. Talde txikiko kideren batek ikaskide guztien ekarpenak jasoko ditu, gero ikasgela osoarekin partekatuzko.

Talde txikian lan egin ondoren, bateratu eginein da. Irakasleak ikusteko moduko leku batean idatziko ditu taldearen ekarpenak. Ondoren, gehi daitezke errespetatu ez diren eta ikasleek identifikatu dituzten eskubideetako batzuk.



SOLUZIOA (irakaslearentzat): Hansekin ez dira honako segurtasun-arauak errespetatu:

- Kontratazioaren unean, Hansi honako hauei buruzko informazioa eta prestakuntza emateko betebeharra:
 - Lantoki osoan eta lanpostuan dauden arriskuak, zehazki.
 - Arrisku horiei aplikatu dakizkiekeen prebentzio eta babes neurriak. Kasu horretan, norbera babesteko zer ekipamendu erabili behar den.
 - Larrialdietan hartu beharreko neurriak.
- Langileari babes ekipamendu eta bitarteko egokiak ematea.
- Norbera babesteko ekipamenduak benetan erabiltzen direla eta behar bezala erabiltzen direla zaintzea eta gainbegiratzea.
- Pintura-lanetan sortutako kutsatzaileak ingurunera ez sakabanatzeko neurriak hartzea. Adibidez, kabina edo esparru bat, xurgapen lokalizatu bidez kutsatzaileak xurgatzeko edo biltzeko sistema duena.

► Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea.

Jarduera honek, era berean, bi aukera hartzen ditu barnean:

Zer planteatzen du Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak? Jarduera aurkeztuko da. **IB materiala** irakurriko da. Taldeari eskatuko zaio hiru talde txikiagotan banatzeko, eta, ondoren, talde bakoitzak bi artikuluren testua aztertzeko (1.a eta 2.a, 2.a eta 3.a eta 3.a eta 4.a). Bateratu egingen da eta, denbora ematen badu, eztabaidatu egingen da (gogoetan sakonduko duen galderaren bat prest dago). Ondorioak laburtu eta taldeari itzultu.

Nori dagokio? Jarduera aurkeztuko da. Eduki prest eranskailuak/kartoi meheak, honako hauek adierazita:

Eskubidea dute, laneko segurtasun eta osasun arloan, benetako babesa izateko.

Aldian-aldian bere osasun-egoera zaintzea, lanari datxekion arriskuen arabera.

Prebentzioari buruzko prestakuntza teorikoa eta praktikoa, nahikoa eta egokia, bai kontratatze unean, bai zereginetan aldaketak egiten diren bakoitzean, teknologia berriak sartzen diren bakoitzean, etab.

Enpresan laneko arriskuen prebentzioarekin lotutako gaietan parte hartzeko eskubidea.

Aldi baterako lan-kontratua duten langileek enpresako gainerako langileen babes-maila bera izanen dute.

Neurri guztiak hartzea langileek laneko arriskuen prebentzioari buruzko informazio guztia jaso dezaten.



Jarri kartel hauek arbelean edo horman:

Langileak

Enpresaburua

Parte hartzaile bakoitzari pegatinak/kartoi meheak banatuko zaizkio. Parte hartzaileak, irakurri ondoren, altxatu eta, post-it batekin dagokion kartelean jarriko du.

Taldean gogoeta egin edukari eta erlazioari buruz.

- ▶ **Aneren kasua.** Jarduera aurkeztu eta itunduko da, eta taldeari eskatuko zaio, lehendabizi banaka eta gero talde txikitan, IC materiala aztertzeko, Aneren kasua, galderetan oinarrituta. Pertsona batek taldeak planteatzen duena jasoko du, gero taldeartean aurkezteko. Bateratu, laburpen bat egin eta ondorioak aurkeztuko dira.

AGURRA

Saioa ixteko eta taldeko girorako lagungarri da. Saioa laburbilduko da. Esandakoak komentatu, baloratu eta taldeari eskerrak emanen zaizkio parte hartzeagatik eta ekarpenengatik. Gainera, hurrengo bilkuraren eguna eta lekua zehaztuko dira.

1A MATERIALA HANSEN KASUA

Bittor, Santi eta Toñi hiru gazte ekintzaile dira eta autoak konpontzeko negozio zahar bat altxatu nahian ari dira. Lanbide Heziketako ikastetxe batean Automozioa ikasten ari zirela ezagutu zuten elkar, lehen ikasturtean eta, harrezkero, ikasketak, zaletasunak eta lana partekatu dituzte. Bere kabuz plantan ezartzeko aukera atera zenean, ez zuten zalantzarik izan. Enpresaren lehengo jabeek tailer zaharra utzi zieten, bertako gauza guztiekin: materiala, erremintak, makina txikiak eta erabiltzen zituzten norbera babesteko ekipamenduak. Haiek ez zuten ezetz esan, edozer gauza oso baliotsua zelako hasi ahal izateko. Hala ere, segurtasun-bermeak eta CE marka bazituztela egiaztatu zuten. Zenbait kasutan hala ez zela egiaztatu zuten, baina ekipoak «pasatzeko moduan» zeudela eta berdin erabiliko zituztela baloratu zuten. Lokala txikia zen, eta bi leiho txiki baino ez zituen, eta horietatik argi natural apur bat sartzen zen. Lantegiari «garbitualdi» bat eman zioten, txukundu eta berehala hasi ziren lanean.

Duela gutxi, Hans fitxatu zuten, Alemaniatik zetorren mutil emigratzaile bat. Gaztea ez zen ongi moldatzen ez euskaraz ez gaztelaniaz, baina oso iaioa zela erakutsi zuen, eta haien-tzat hori zen garrantzitsuena. Une honetan, konponduta dagoen auto baten xafla margotu behar du Toñik.

Keinu bat egin du ahoarekin, eta indarrez egin du txistu. Bittor eta Santik, beste konponketa-lan batzuk egiten ari direnak, berehala burua altxatu eta irri egin dute. Toñik ozen esan die, aginteraz: «Estal zaitezte, margotzera noa eta!» Bittor eta Santi armairu txiki batera joan dira, bi maskara hartu, aurpegian jarri eta dagozkien lanak egiten jarraitu dute.

Hansek harrituta ikusi du eszena, eta Santiri galdetu dio zer gertatzen den. Mutilak azaldu dio Toñiren txistua seinale bat dela, pintatzen hasiko delako. Seinaleak babesa jartzeko adierazten duela. Hansi gomendatzen dio gauza bera egiteko, giro hura arnastea ez delako batere ona. Mutila Santik esandako armairura doa, beste maskara baten bila, baina han ez du aurkitzen. Bitartean, Toñi margotzen hasi da, eta lokalak pintura-usain handia du.

Hansek berriz galdetu du maskarari buruz, eta lankideek lantegian barna begiratzeko esan diote, bi gehiago egon behar direlako. Azkenik, Hansek erreminta-orga baten barruan aurkitu du bat. Jartzen saiatu da, baina handi geratzen zaio eta ez daki nola heldu aurpegian. Mutila galdezka hasteko lotsa da eta NBEen armairura itzulti da informazio-liburuxkan begiratzeko, baina ez du arazoa konpontzea lortzen, testua gaztelaniaz idatzita dagoelako. Ez du astuna izan nahi eta erabaki du auto berdeko txapa leuntzen jarraitzea, eta gaiaz geroago mintzatzea lankideekin. Handik gutxira, Bittor ohartu da gazte alemaniarra maskararik gabe ari dela lanean, eta oso zurbil dagoela. Begirada azkar batekin ohartu da leihoak itxita daudela eta autoak sartzeko atea ere itxita dagoela. Jauzi batean Hansen ondoan jarri eta, beso batetik helduta, lokalaren kanpoalderantz lagundu dio.

Galdera

Hansen kasuan langile guztiek segurtasun eta osasun arloan dituzten zer eskubide ez dira errespetatu?

1B MATERIALA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOARI BURUZKO LEGEA

Gogoeta egitea **Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea**-ren eduki batzuei buruz eta enpresaburuei zein langileei eska da-kiekeenari buruz.



		Alderdi garrantzitsua langileentzat	Alderdi garrantzitsua enpresaburuentzat
<p>III. kapitulua Eskubide eta betebeharrak 14. artikulua. Laneko arriskuen aurrean babesaren izateko eskubidea</p>	<p>Langileek eskubidea dute, laneko segurtasun eta osasun arloan, benetako babesaren izateko.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>III. kapitulua Eskubide eta betebeharrak 18 artikulua Langileen informazioa, kontsulta eta parte-hartzea</p>	<p>Enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu langileek informazio guztia jasotzeko arriskuei buruz eta babes eta prebentzio neurri eta jarduerak aplikagarriak izateko hartutako neurriak buruz.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>III. kapitulua Eskubide eta betebeharrak 22. artikulua. Osasun zainketa</p>	<p>Enpresaburuak bere zerbitzura dauden langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko duela bermatuko du, lanari datzekion arriskuen arabera.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>V. kapitulua Langileei kontsulta eta parte-hartzea 34. artikulua. Parte-hartze eta ordezkatzeko eskubideak</p>	<p>Langileek eskubidea dute enpresan laneko arriskuen prebentzioarekin lotutako gaietan parte hartzeko.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

1.3.3 KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA. ESKUMENAK ETA AHALMENAK. PREBENTZIOKO ORDEZKARIAK. SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEA

Hitzaurrea

Langileek prebentzioan parte-hartzea ezinbesteko elementua da prebentzioaren kudeaketa eraginkorra izanen bada. Horregatik dator zabal jasota araudian.

Ikuspegi teknikitik, komeni da jakitea zer parte-hartze motak eskatzen duen arriskuen kudeaketa eta, legearen ikuspegitik, zeintzuk diren araudiak enpresetan ezartzen dituen eskumenak eta parte hartzeko espazioak langileentzat. Lanean ari direnek badakite praktikan nola egiten den lana, zeintzuk diren elementu kaltegarriak jokabide seguruetarako, eta zer eragiketek ohartarazten duten istripuak edo kalteak izan daitezkeela.

Hala ere, langileek prebentzioan parte hartzea lortzeko zailtasunak ez dira txikiak. Hala, enpresako zuzendaritzak prebentzioarekiko duen konpromisoa, haren tamaina, afiliazio sindikalaren maila, parte hartzeko baliabideen eskuragarritasuna eta abar elementu erabakigarriak izanen dira langileek prebentzioarekin duten inplikazio-mailan.

Bereiziko ditugu langileen zuzeneko parte-hartzea eta haiek hautatutako ordezkarien bidez eskuordetutako parte-hartzea.

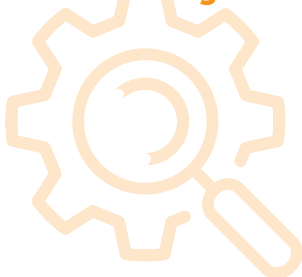
Berariazko helburuak

- ▶ Bertaratuak sentsibilizatzea laneko osasunaren arloan parte hartzearen garrantziaz, eta partaidetza horrekiko jarrera aktiboa garatzea.
- ▶ Langileek prebentzioaren arloan dituzten parte-hartze esperientziak partekatzea
- ▶ Parte-hartzea garatzeko lege babesa ezagutzea.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Taldea hartu eta agurra eginen da. Irakaslearen aurkezpena egin, ezaguna ez bada, eta saioa aurkeztu eta itunduko da.

KONTSULTA ETA PARTE-HARTZE GAJETAKO ESPERIENTZIAK

Ikerketa ikasgelan



Jarduera aurkeztuko da eta planteatuko da haien esperientzia biltzen hasiko garela, esperientzia horretatik abiatuta aurrera egiteko. Eskatuko zaie aipa dezatela beren enpresak aholku zein egoeratan eskatu dien. Jaso eta gaien arabera ordenatuta itzuliko dira.

Saio osoak denbora gehiago badu, alternatiba gisa planteatu daitezke:

Enpresan izandako kontsulta -esperientziak. Jarduera aurkeztu eta itunduko da. Taldeari proposatuko zaio talde txikietan banatzea eta 1. materialarekin talde bakoitzak bere kontsulta-esperientzia partekatzea 2-3 gaitan, eta norbaitek taldean esaten denaren laburpena jasotzea, taldeartean aurkezteko. Ekarpinak jasoko dira eta taldeari laburpen bat itzuliko zaio.

KONTSULTA ETA PARTE-HARTZEA

Azalpena

Azalpena eginen duenak prestatuko ditu edukia, hiztegia eta adibideak (taldeari eta sektoreei egokituak), geldialdiak (funtsezko puntuei berriro ekiteko edo zalantzak galde daitezkeen ahalbidetzeko), baliabide didaktikoak eta espazioa (irakasleak eroso egoteko aukera izan dezan, bai eta taldearen interakzioa ere).

► **Laneko arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak honako hau ezartzen du:**

III. kapitulua. Eskubideak eta betebeharrak, 18. artikulua. Langileen informazioa, kontsulta eta parte-hartzea. 18.2 artikuluan, honako hau planteatzen da: enpresaburuak langileei kontsulta egin beharko diete, eta langileei parte hartzen utzi, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten gai guztietan, eta langileek eskubidea izanen dute enpresaburuari eta partaidetza eta ordezkari organoei proposamenak egiteko, enpresako segurtasunaren eta osasunaren babes-mailak hobetze aldera.

V. kapitulua. Langileen kontsulta eta parte-hartzea, 33-40 artikulua. Zehatz-mehatz arautzen ditu kontsulta- eta partaidetza-eskubideak, eta prebentzio-ordezkariei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari esleitzen dizkie laneko arriskuen prebentzioaren arloko egin-kizun espezializatuak.

Langileei kontsulta egiea eta parte-hartzea
(LAPLaren 33-40 art.)

Ondokoen betebeharra da:

- Enpresaburuarena
- Administrazioarena, bere langileei dagokienez

**Kontsulta horiek, halakorik izanez gero,
langileen ordezkarien bitartez egingen dira**

LANEKO ARRISKUEN
PREBENTZIOKO
ESPEZIFIKOAK

EZ-ESPEZIFIKOAK

PREBENTZIOKO
ORDEZKARIAK

LANGILEEN
ORDEZKARIAK

SEGURTASUN
ETA OSASUN
BATZORDEA

ENPRESA
BATZORDEA



Iturria: Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzza Ministerioa, Laneko Arriskuen Prebentzioarako Estatuko Fundazioa eta UGT.
GuíaPRLDiscapacidad_03.indd (saludlaboralydiscapacidad.org)

33. artikuluaren arabera, enpresaburuak langileei kontsultatu beharko die, behar besteko aurrerapenarekin, honako hauei buruzko erabakiak hartzeko:

- Enpresan lana planifikatu eta antolatzea, eta teknologia berriak sartzea, horiek langileen segurtasunean eta osasunean eragina izan baitezakete, ekipamenduak hautatzearen, lan-baldintzak zehaztu eta egokitzearen eta laneko ingurumen-faktoreen ondorioz.
- Enpresan osasuna babesteko eta lanbide-arriskuak prebenitzeko jarduerak antolatzea eta garatzea, baita jarduera horietaz arduratuko diren langileak izendatzea edo kanpoko prebentzio-zerbitzu batera jotzea ere.
- Larrialdi-neurriez arduratuko diren langileak izendatzea.
- Lege honen 18. artikuluko 1. paragrafoan eta 23. artikuluko 1. paragrafoan aipatzen diren informazio eta dokumentazio prozedurak.
- Prebentzioaren arloko prestakuntzaren proiektua eta antolaketa.
- Langileen segurtasunean eta osasunean funtsezko ondorioak izan ditzakeen beste edozein ekintza.

Langileen ordezkariak dituzten enpresetan, aurreko zenbakian aipatutako kontsultak ordezkari horiekin egingen dira.

► **Prebentzioko ordezkariak**

Laneko arriskuen prebentzioaren arloan eginkizun espezifikoak dituzten langileak dira [35.1 art.]. **Langileen ordezkariak** (langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeko kideak) izendatuko dituzte, haien artetik, eskala honen arabera:

Langileen kopurua	Prebentzioko ordezkarien kopurua
50 - 100	2
101 - 500	3
501 - 1.000	4
1.001 - 2.000	5
2.001 - 3.000	6
3.001 - 4.000	7
4.001 urtetik gora	8

Hogeita hamar langile arteko enpresetan, prebentzio-ordezkaria langileen ordezkaria izanen da.

31-49 langile arteko enpresetan, prebentzio-ordezkari bat egonen da, eta langileen ordezkariak aukeratuko dute haien artetik.

Prebentzioko delegatuen kopurua zehazterakoan, irizpide hauek hartuko dira aintzat:

- Urtebetetik gorako iraupen mugatuko kontratua duten langileak plantillako langile finko gisa zenbatuko dira.

- Urtebetera bitarteko iraupen mugatuko kontratudunen kasuan, izendapenaren aurreko urtean lan egin duten egun kopurua hartuko da kontuan. Lan egindako berrehun eguneko edo zatiko langile bat gehiago zenbatuko da.

► **Segurtasun eta Osasun Batzordea**

LAPLk ezartzen duen bezala, "Segurtasun eta Osasun Batzordea" enpresan parte hartze-ko organo paritarioa da, eta prebentzio-ordezkariek, alde batetik, eta enpresaburuak edo haren ordezkariek, bestetik, osatzen dute. **50 langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantoki guztietan** eratuko da.

Batzorde horrek ahalmena du laneko arriskuen prebentzioari buruzko egoera zuzenean ezagutu eta aztertzeke eta, hala badagokio, prebentzio-neurri egokiak proposatzeko.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak ondoko eskumenak ditu:

- Parte hartzea enpresako arriskuen prebentziorako programa eta planen pres-taketan, praktikara eramatean eta ebaluazioan. Horretarako, abian jarri aurretik, eztabaidatu behar dira planifikazioaren, lanaren antolaketaren eta teknologia be-riak ezartzearen, eta babes eta prebentzio jarduerak antolatu eta garatzearen arloko proiektuak.
- Ekimenak sustatzea arriskuen benetako prebentziorako metodo eta prozedurei buruz, enpresari proposatuz baldintzak hobetzeko edo dauden akatsak zuzen-tzeko.

LAPLak prebentzio-ordezkarien eskumenak eta ahalmenak arautzen ditu [36. art.].

► **Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak**

Hauek dira prebentzio-ordezkarien **eskumenak**:

- Enpresako zuzendaritzarekin elkarlanean aritzea prebentzio ekintza hobetzeko.
- Langileen lankidetzat bultzatu eta sustatzea laneko arriskuei aurrea hartzeari bu-ruzko araudia gauzatzeko.
- Enpresaburuari aholku ematea, gauzatu aurretik, Lan-arriskuen Prebentzioari bu-ruzko Legearen 33. artikuluan aipatzen diren erabakiei dagokienez.
- Laneko arriskuei aurrea hartzeari buruzko araudia betetzen den zaindu eta kon-trolatzeko lan egitea.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 38. artikulua 2. apartatuan xedatuta-koaren arabera, Segurtasun eta Osasun Batzorderik ez duten enpresetan, horretarako eza-rritako gutxieneko langile-kopurua ez izateagatik, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean batzorde horri esleitutako eskumenak prebentzio-ordezkariek beteko dituzte.

Prebentzioko ordezkariei esleitutako **eskumenak baliatuz**, Laneko arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 36. artikuluan jasotzen denez, honako ahalmen hauek izanen dituzte:

- Teknikariei laguntzea laneko ingurumenaren **prebentzio-ebaluazioetan**.
- Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten lan-baldintzei buruzko informazioa eta dokumentazioa eskuratzeko **eskubidea** izanen dute, LAPLaren 22. artikulua-ren 4. apartatuan aurreikusitako mugekin.

- Enpresaburuaren aldetik langileen osasunari eragindako kalteen berri izatea, kalteak **ezagutzea eta aztertzea**, kalte horien kausak baloratzeko eta prebentzio-neurriak proposatzeko [31/1995 LAPL, 39. artikulua].
- Enpresan babes eta prebentzio jardueraz arduratzen diren **pertsonen edo organoen informazioa jasotzea**, bai eta langileen segurtasunerako eta osasunerako eskumena duten erakundeena ere.
- Laneko tokiak bisitatzea, **lan baldintzen egoeraren zaintza eta kontrol lana egiteko**.
- Prebentzio Plana egiten **parte hartzea**, osasunaren zaintza barne [31/1995 Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 39. artikulua eta 39/1007 Errege Dekretuaren 9. artikulua].
- Prebentzio zerbitzuen urteko **memoria eta programazioa ezagutzea eta horren berri ematea** [31/1995 Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 39. artikulua]
- Langileen **eskubideak** betetzen direla zaintzea.
- Enpresaburuak behar besteko aurrerapenarekin kontsultatu beharko dizkie langileei edo ordezkariari lege honen 23. artikuluko **informazio eta dokumentazio prozedurak** [Laneko arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 33. artikulua] eta langileen segurtasunean eta osasunean funtsezko ondorioak izan ditzakeen beste edozein ekintza.
- Langileen **ordezkaritza organoari proposatzea** har dadila LAPLaren 21. artikuluko 3. atalean aipatzen den akordioa, jarduerak gelditzekoa.

PARTE-HARTZEARI BURUZ HAUSNARTZEN

Analisi teknika



Bi aukera hauetako bat hautatuko da:

- **Parte hartze mailak.** Jarduera aurkeztu eta itunduko da. Proposatuko zaie hiru pertsonako taldetan banatzea eta **2A materiala** irakurtzea eta lantzea. Material horrek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 18.1 eta 18.2, 21.3, 31.2, 33, 36.2.a eta 36.2.f. artikuluetako edukiak parte-hartze maila desberdinei esleitzea planteatzen du. Talde bakoitzeko norbaitek jasoko du landutakoa. Talde bakoitzak artikulua baten erantzuna planteatuko du, eta gainerakoei galdetuko die ea gauza bera erantzun duten ala ez. Gauza bera erantzun badute, hurrengo taldera pasako dira eta beste artikulua bat komentatuko dute. Bestela, bakoitzak bere erantzuna argudiatzea proposatuko zaie. Amaitzen dutenean, amaierako laburpena egingen da.



Ariketaren soluzioa:

				Neurriak ezartzea
			Proposamenak egitea	21.3
		Kontsultatua izatea		
Aholkularitza jasotzea		18.2	18.2	
Informazioa jasotzea	31.2	33	36.2	
18.1				

2. LAPLaren errealitatea nire enpresan. Jarduera aurkeztu eta itunduko da, taldea talde txikitik banatzea proposatuko zaie, eta 2B materialarekin, eta LAPLaren 18.2, 34, 35.1, 36, 37, 38.1, 39 eta 40. artikuluei lotuta, talde bakoitzak azter eta idatz dezala zer neurritan aplikatzen diren beren enpresetan prebentzio-ordezkariei, izendapenari, bermeei eta isiltasunei, eskumenei eta ahalmenei, Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo LGSIrekiko harremanari buruzko alderdi jakin batzuk. Talde bakoitzeko norbaitek taldeartean komenta dezala. Laburpena egin eta ondorioak atera.

AGURRA

Saioa laburtuko da, eta bereziki baloratuko dira taldearen ekarpenak eta parte-hartzea. Hurrengo saioaren data eta lekua gogoraziko dira.



1. MATERIALA

ENPRESAN IZANDAKO KONTSULTA-ESPERIENTZIAK

Araudiak ezartzen du enpresaburuak behar adinako aurrerapenarekin kontsultatu behar-ko diela langileei osasunean eragin nabarmena izan dezakeen edozein ekintza (LAPLaren 36.1.c eta 33/Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduko 1.2, 3.2 eta 16.2 art.):

Zure enpresan, zer neurritan egin zaio kontsulta plantillari edo haren ordezkariari honako gai hauei buruz? Nola? Zer emaitza lortu ditugu?

Kontsultatu beharreko gaiak	Esperientzia: kontsulta-formula
Lanaren antolaketa (txandak, ordutegiak, atsedenaldiak, zereginak, etab.)	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Prebentzio-jarduerak antolatzea eta garatzea (enpresaren antolamendu-modalitatea, prebentzio-koordinatzailea, prebentzio-arduradunak, etab.).	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Arriskuak ebaluatzeko prozedura, enpresan erabili beharrekoa.	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Prebentzio-neurrien jarraipen eta kontrol plana.	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Langileei informazioa eta prestakuntza emateko prozedurak (edukia, egutegia, parte-hartzaileak, irakasleak...).	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Osasuna zaintzeko proba motak	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Laneko arriskuen prebentzioaren arloan eskuragarri dagoen dokumentazioa	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak
Arriskutik salbuetsitako lanpostuen zerrenda (haurdunaldia eta edoskitze naturala)	Kontsulta: bai/ez Kontsultatzeko modua Emitzak

2A MATERIALA PARTE HARTZE MAILAK

Adierazi beheko irudian dagokion laukian Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 18.1 eta 18.2, 21.3, 31.2, 33, 36.2.a eta 36.2.f artikuluetako edukiak zer partaidetza-mailari esleitzen ahal zaizkion.

Hauk dira Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen artikuluetako testuak.

18. artikulua. Langileen informazioa, kontsulta eta parte-hartzea.

1. Enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu langileek beharrezkoak diren informazio guztiak jaso ditzaten honako hauei buruz: langileen laneko segurtasunerako eta osasunerako arriskuak, babeseko eta prebentzioko neurri eta jarduera aplikagarriak eta hartutako neurriak.
2. Enpresaburuak kontsulta egin beharko die langileei, eta langileei parte hartzen utzi, laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten gai guztietan.

21.3. artikulua. Artikulu honetako 1. paragrafoan aipatutako kasuan, enpresaburuak ez baditu langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko behar diren neurriak hartzen edo ez badu neurri horiek hartzea ahalbidetzen, langileen legezko ordezkariak, kideen gehiengoz, arrisku horrek eragindako langileen jarduera geldiaraztea erabakitzen ahalko dute.

31.2. artikulua. Laneko arriskuen prebentziorako zerbitzu bat (LAPZ) prebentzio-jarduerak egiteko beharrezkoak diren giza baliabideen eta baliabide materialen multzoa da, langileen segurtasuna eta osasuna behar bezala babesten direla bermatzeko. Horretarako, enpresaburuari, langileei eta haien ordezkariari eta ordezkartza-organo espezializatuei aholkuak eta laguntza ematen die.

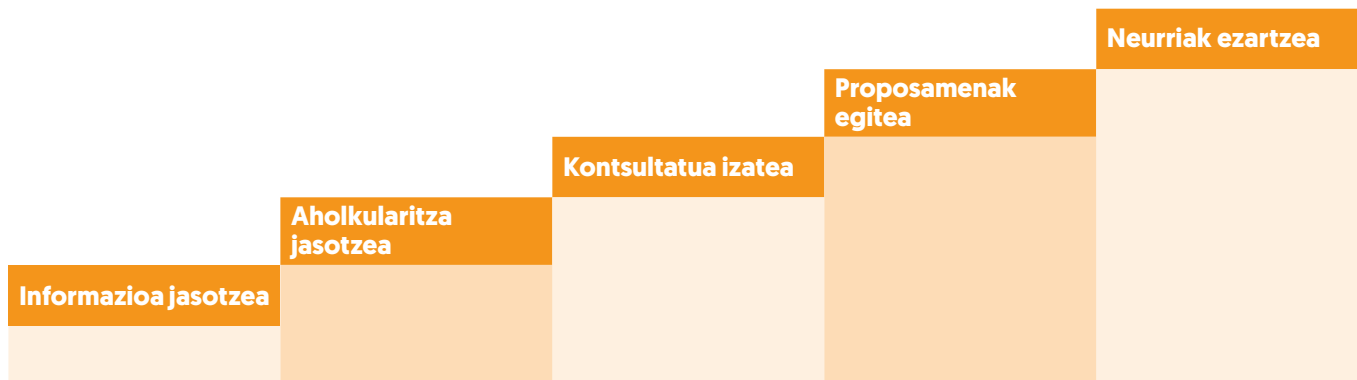
33. artikulua. Kontsulta langileei.

1. Enpresaburuak langileei kontsultatu beharko die, behar besteko aurrerapenarekin, besteak beste, enpresan lana planifikatu eta antolatzea, eta teknologia berriak sartzea, horiek langileen segurtasunean eta osasunean eragina izan baitezakete, ekipamenduak hautatzearen, lan-baldintzak zehaztu eta egokitzearen eta laneko ingurumen-faktoreen ondorioz.

36. artikulua. Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak.

2. Prebentzio ordezkariak, esleitutako eskumenak baliatuz, honako ahalmen hauek izanen dituzte:

f) Enpresaburuari eskatzea prebentzio-neurriak eta langileen segurtasunaren eta osasunaren babes-mailak hobetzeko neurriak har ditzala; horretarako, proposamenak egiten ahalko dizkie enpresaburuari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari, eztabaida daitezen.



2B MATERIALA

LAPLaren ERREALITATEA NIRE ENPRESAN

LAPLaren 18.2, 34., 35.1, 36., 37., 38.1, 39. eta 40. artikuluei dagokienez, adierazi zein mailatan (**ezer ez, gutxi, pixka bat, dezente**) aplikatzen diren zuen enpresetan honako alderdi hauek:

LPLaren errealitatearen azterketa nire enpresan	
Prebentzioko ordezkarien figura
Prebentzioko arduradunak izendatzea
Bermeak eta isiltasun profesionala
Prebentzioko ordezkarien eskumenak eta ahalmenak
Segurtasun eta Osasun Batzordea. Eskumenak, ahalmenak
LGSlekiko harremana

Ondoren, ikasleei eskatuko zaie, "ezer ez edo gutxi" erantzun badute, arrazoirik esanguratsuenak aipatzeko.:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.3.4 PARTE-HARTZEAREN GARRANTZIA. PARTE HARTZEKO TEKNIKAK

Hitzaurrea

1.3.3. saioaren laburpena jaso daiteke.

Azken hamarkadetan, Europako herrialde gehienek aitortu eta arautu dute langileek laneko arriskuen prebentzioan parte hartzeko duten eskubidea. Horrela sortu da lantokietan laneo osasunaren arloko langileen ordezkariaren figura edo osasun eta segurtasun batzordeen erakundea. Europar Batasuneko Osasunari eta Segurtasunari buruzko Esparru Zuzentzarauak [596/391/EEE] homogeneousatu egiten ditu langileek laneko osasunaren arloan dituzten ordezkartza-eskubide minimoak.

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak ere aitortzen ditu parte hartzeko gutxienezko eskubide horiek, eta, horretarako, prebentzio-ordezkariaren figura sortzen du [34.1 eta 35.1 artikulua].

Prebentzioa irizpide teknikoak edo erregelamenduzko arauak aplikatzea besterik ez bada, langileen zeregina honako hauek aztertzea mugatuko da: adituak irizpide horiek nola aplikatzen dituen, enpresaburuak gomendio teknikoak nola betetzen dituen edo ikuskatzaileak legea nola betearazten duen. Beraz, behatzaile huts gisa jardunen lukete, ekarpenik egin gabe, besteek egiten dutena onartu edo gaitzetsi besterik ez dute eginen. Parte hartzea, zera da, bat ez etortzeko aukera izatea. Parte hartzeari zentzua ematen dion ikuspegi propioa defendatzea.

Helburua da bistaratzea ikusezina dena: langileek beren laneko arriskuei eta haien pertzepzioari buruz duten esperientzia.

Parte hartzea erabakietan esku hartzea da. Besteek ebaluatzen edo ikuskatzen dutenaren berri izatea parte hartzeko ezinbesteko baldintza da, baina ez da berez parte hartzea. Inkestatuak izatea, beste batzuek gure ikuspuntuak azter ditzaten eta ondorioak atera ditzaten, hori ere ez da parte hartzea.

Prebentzioko ordezkariaren gida (CCOO).

Parte-hartzeak praktikan hori ahalbidetuko duten baldintza batzuk eskatzen ditu:

- Jokoaren arauak argi izatea, nor den nor.
- Berdintasun-egoeran egotea: informazio-berdintasuna, adituen aholkularitza jasotzeko aukera, ekarpenak egiteko gaitasuna...
- Parte-hartzea irudikatzea erabakiak hartzeko prozesu jarraitu gisa.

Berriazko helburuak

- ▶ Enpresako langileen parte-hartzearen beharra eta garrantzia ulertzea, prebentzio-neurriak ahalik eta eraginkorrenak izan daitezen.
- ▶ Talde fokalaren teknika antolatzen eta tutorizatzen jakitea, langileekin arriskuak eta konponbideak identifikatzeko.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA

Taldea agurtu eta harrera egin ondotik, irakaslearen aurkezpena eginen da, ezaguna ez bada eta saioa aurkeztu eta itunduko da.

PARTE HARTZEAREN GARRANTZIA

Azalpenekoa

Jarraian aurkezten den edukiarekin, azalpen teoriko bat prestatuko da, lantzen den taldeari egokitutako hizkerarekin, adibideekin eta baliabide didaktikoekin. Jarduera aurkeztuko da, eta taldeari proposatuko zaio zalantzak eta ekarpenak planteatzeko, bai egin ahala, bai amaieran. Azalpena eginen da.

Parte-hartzea da prebentzioa enpresaren kudeaketan txertatzeko kontzeptuaren oinarrietako bat, eta horrekin batera, zuzendaritzak langileen osasunari dagokionez duen konpromisoa, enpresaren egitura hierarkiko osoan eskumenak ezartzea, eta prebentzio-kudeaketaren buru izateko arduradun bat edo batzuk izendatzea eta prestatzea [izendatutako langilea – IL-, prebentzioko koordinatzailea].

Langileen ordezkariak duten enpresek lan-istripuen tasa txikiagoa dute ordezkariak hori ez dutenek baino. Arriskuak identifikatu, aztertu edo ebaluatzeko orduan, proposatutako metodoetan sartu da langileek parte hartu beharra [CopSoc, ergonomia parte-hartzailea, zarataren aurreko erosotasuna, mikroklimatearen deserosotasuna, etab.]. Hala eta guztiz ere, langileek Espainiako estatuan duten parte-hartze mailak behera egin zuen 2014-2019 aldian [ESENER-3].

Arriskuak kudeatzeko zikloa enpresako lanpostuetan dauden arriskuak identifikatzean hasten da, arrisku horiek ezabatzeko, kontrolatzeko eta, hala badagokio, ebaluatzeko. Arriskuak identifikatzeko eta esposizioaren ezaugarriak zehazteko, txantiloari kontsulta egitea oinarritzko elementua da, esposizioen benetako baldintzak atzemateko aukera ematen baitu,, lanaren errealitatearekin bat datozen neurri espezifikoak ezarri ahal izateko.

Ezinbestekoa da izendatutako langileak, prebentzioko koordinatzaileak, parte hartzeko hainbat teknika ezagutzea eta esperimintatzea, esaterako, elkarriketa kolektiboa, langileekin egiten diren bileretan ahalik eta errendimendu handiena lortzeko.

PARTE HARTZEKO TEKNIKAK. TALDE FOKALAREN TEKNIKA

Azalpena

Parte hartzeko askotariko teknikak eta tresnak erabiltzen dira hainbat helbururekin: informazioa eskaintzea, arazoak eta beharrak identifikatzea, alternatibak bilatzea edo lehentasunak zehaztea. Horien artean daude adierazleen araberako prozedura [lanaren ondoriozko kalteekin lotutakoak aurreko multzoan ikusi dira], galdetegi bidezko inkestak, banakako eta taldeko elkarrizketak, foroak eta abar. Batzuek informatzaileen ezagutza gehiago jasotzea bilatzen dute, funtsezkoa baita esperientzia luzea dutelako eta gaian ezagutza ona dutelako. Beste batzuk ahalik eta iritzi gehien biltzen saiatzen dira, eta, azken batzuek adostasuna bilatzen dute.

Bilerak ohiko tresnak dira, bai kontsultak egiteko, bai parte hartzeko. Bilera batean, garrantzitsua da talde osoak jakitea zein den unea: une informatiboa den [informazioa emateko edo ekarpenak jasotzeko unea], lantzeko unea den [gaia trukatzeko edo eztabaidatzeko unea] edo erabakitze unea den.

Teknika edo prozedura horietako edozeinetan oso garrantzitsua da horiek gidatzen dituztenen rola, bai prozesuaren aurkezpenean, bai kudeaketan eta garapenean, gai-zerrendaren proposamenean, lan-metodoetan, irizpideetan, denboran eta baliabideetan, harremanetan...

Talde fokalaren teknika azalduko dugu hemen.

Helburuak

Talde fokal sinplifikatuko teknikariarekin proposatzen den bileraren helburua honako hau izanen da:

- Bertaratutako pertsonak beren lanean hautematen dituzten osasun-arriskuak eta esposizio hori nola ematen den (zeregina, iraupena, maiztasuna, jatorria...)
- Beren ustez, arrisku horiekiko esposizioa murrizteko edo ezabatzeke aplikatu litezkeen konponbide-neurriak ematea.

Bi saio antolatuko dira, bata hautemandako arriskuak azaltzeko eta bestea arrisku bakoitzerako konponbideei buruz hitz egiteko. Identifikatutako arriskuaren zerrenda ez bada oso zabala, saio bakarra aski izan daiteke.

Metodologia

Izendatutako Langilea (IZ) izanen da saioaren buru. Beste pertsona baten laguntza izan dezake ekarpenak idatziz jasotzeko. Beste aukera bat da lehenengo saioa grabatzea, transkripzioarako denbora bat ematea eta beste bilera bat deitzea irtenbideak emateko. Bigarren bilera horretan oharrak jaso edo grabatzen ahalko dira, ondoren prozesatzeko.

Talde-elkarrizketaren teknika honen oinarriak dira gehienez 7-10 pertsonari deitzea, bilera-dinamika azaltzea, hasierako galdera bat planteatzea eta ekarpenak jasotzea. Azkenean, parte hartzea eskertuko zaie.

Asmoa ez da bertaratutako pertsonen artean akordioak lortzea, baizik eta informazioa biltzea elkartutako pertsona guztiek duten pertzepzioaz planteatutako gaiari buruz. Gai bati buruzko banakako elkarrizketa da, taldean egina. Beste pertsona batzuek gai bati buruz dituzten iritziak entzuteak ideiak sorrarazten ditu, baina muga ere izan daiteke, lotsagatik, parte-hartzailearen baten nagusitasunagatik, bertaratutako pertsonen botere-desberdintasunagatik eta abarregatik. Moderatzaileak adi egon beharko du eztabaidan horrelako egoerak saihesteko.

Bilerako taldea ez bada homoginoa (zereginei, sexuari, adinari, egoitzei, eta abarrei dagokienez), moderatzaileak egoera guztiak kontuan har daitezen arduratu beharko du.

Izendatutako langileak argi utzi beharko du ez duela bileran enplegatu gisa parte hartuko. Arriskuak identifikatzeko prozesuan ekarpenak egiten ahalko ditu, prestakuntzan izendatutako langile gisa edo prestakuntza jaso ondoren.

Saioaren soinua grabatzen ez bada, bileran emandakoa erregistratzeko (oharrak, akta, etab.) behatzaile bat izateko aukera baloratuko da, bai eta bileraren hitzik gabeko komunikazioaren alderdiak idazteko aukera ere. Saioaren txostena egiten lagunduko du.

Deialdia

Izendatutako langileak edo enpresako zuzendaritzak gainerako langileak bilerara deituko ditu, bileraren helburua, tokia, aurreikusitako iraupena (ordubete gehienez) eta ordua adieraziz.

Saioa prestatu:

- Leku egokia, eroso.
- Papera eta boligrafoak izatea bertaratuen eskura.

Saioa

Helburuen **aurkezpena**.

Eskerrak eman, baita ongi etorria ere bilerara.

Enpresak langileen osasunarekin duen konpromisoaren erakusgarri, arriskuak kudeatzeko prozesu bat hasi da gaur, [enpresaren izena] osatzen dugun pertsona guztien parte-hartzean oinarrituta.

Gure osasunean eragin negatiboa izan dezaketen laneko arriskuak identifikatzeko prozesuari ekiteko bildu gara. Bilera honen ondoren, beste bilera bat eginen da, bilera amaitu ondoren edo, hala badagokio, hurrengo batean, identifikatutako arriskuekiko espozizioa ezabatzeko edo murrizteko aplikatu daitezkeen konponbideei buruz hitz egiteko.

Jakinarazi adierazteko askatasun osoa dagoela eta ekarpenak anonimizatuak izanen direla, horri buruzko konfidentzialtasunari eutsiz.

Adierazi behar da ez dagoela erantzun zuzen edo okerrik, guztiak direla garrantzitsuak.

Kontua ez da moderatzaileari erantzutea, bertaratutakoen artean hitz egitea baizik.

Bertaratuak aurkeztu, hala badagokio.

Bileraren **arauak** azaldu:

- Ondoz ondoko galderak eginen dira.
- Ez da inoren jarduna etenen, azalpena amaitu ez badu.
- Kontua ez da beste pertsoneri erantzutea, baizik eta banaka hartzen dena ematea.
- Hitz egiteko eskaeren ordena errespetatu.

Adierazi **moderatzailearen** eta apunteak hartzen dituen pertsonaren rola, edo aipatu saioa grabatzeko aukera, ondoren transkribatzeko.

- Ez da bileraren protagonista izanen. Bileraren martxa behatzeaz eta tutorizatzeaz arduratuko da. Ahalik eta gutxien esku hartuko du.
- Parte-hartzea sustatuko du.
- Bilera helburuetan (hautemandako arriskuak eta konponbideak) zentratzea izanen da bere lana, deialdiarekin zerikusirik ez duten gaiei buruzko digresioak saihestuz. Bileraren norabideari eutsi behar dio.
- Pertsona guztiek hitz egin dezaten saiatu behar du, batzuk ez daitezzen eztabaidaz jabetu, eta guztiek har dezaten parte.
- Ekarpnekiko enpatia erakutsi behar du.
- Parte-hartzea blokeatzen bada:
 - Orain arte egindako ekarpenen laburpena egin, eta beste ekarpenen bat egin behar bada, gehiago zehazteko eskatu.
 - Izendatu ez den arriskuren bati buruzko galderak egin, moderatzailearen ustez, arrisku hori egon badago (horien zerrenda izan behar da).

Galderak

Arriskuak

1. Zuen ustez, gure lanean zer arrisku daude, gure osasunean eragin negatiboa izan dezaketenak edo izan dutenak?

Hasieran, ideiak 2-3 minutuz idatz ditzakezue, azaldu baino lehen. Era berean, beste kide batzuek hitz egiten duten bitartean, haien azalpenak iradokitzen digun ideiaren bat idatz dezakegu, gero gogora ekarri ahal izateko.

2. Arrisku hauei buruz hitz egin duzue: [ekarpenen zerrenda]. Zeintzuk dira, zuen us-tez, arriskutsuenak eta agerikoenak?
3. Azaldu duzue kezkatuta zaudetela arrisku honengatik... Gehiago zehaztu al dezakezue arrisku eraginpean nola egoten garen (beste enpresa batzuekiko konkurrentzia, informazio-falta), ala adierazi al dezakezue zer baldintzatan egoten garen arrisku horren eraginpean (pertsonak, denbora, garrantzia)?
4. Izendatutako langileak, bileraren moderatzaileak, **balizko arriskuen zerrenda** du, horietakoren bat aipatu behar bada uneren batean bileran korapilo bat askatzeko edo bereziki interesatzen bazaizu jakitea zein den langileen iritzia.

Konponbideak

- Badirudi agortu dugula gure jardueran izan ditzakegun arriskuen zerrenda. Garrantziaren arabera ordenatu ditut, ondorio posibleen larritasunaren eta eraginpean dauden pertsonen kopuruaren arabera. Hasteko, arrisku honekin hasiko gara:

Zer neurri hartu beharko lirateke arriskua eta harekiko esposizioa ezabatzeko edo murrizteko?

Arriskuak zerrendatu eta horietako bakoitzari buruz galdetuko dugu.

Bukatzeko, parte-hartzea eskertuko da eta langile izendatuak konpromisoa hartuko du emaitzen eta hartutako erabakien berri emateko, jasotako ekarpenei dagokienez.

Amaierako txostena

Ahal bada, eduki ilustratuak sartu behar dira, bileratik ateratako testu-aipamenekin.

Hautemandako arriskuen zerrenda eta bakoitzaren karakterizazio txiki bat egin. Arriskua zenbatean aipatu den, arriskuaren garrantziaren edo larritasunaren balorazioa, etab. Gutxitan azaldu dena ere aipatu behar da.

Sortutako kontraesanak adierazi.

Konponbideak barne hartzen badira, horien egingarritasunari, kostuari, balizko ezarpenaren egutegiari eta abarri buruzko iruzkinak aurkeztu beharko dira, edo bileran ateratako beste informazio interesgarri batzuk.

Ondorioak sartu.

ELKARREKIN LAN EGINEZ

Bideo-analisia



Jarduera aurkeztuko da. "Napo...Elkarrekin lan eginez" bideoa ikusiko da. <https://www.napofilm.net/es/napos-films/napo-working-together/we-can-work-it-out>

Honako gai hauek proposatuko zaizkio taldeari: Zer iruditu zaizue bideoa? Zer planteatzen du? Ondoren, galdera hauei banaka erantzutea proposatuko zaie: Bizi izan al duzu inoiz antzeko zerbait? Zure lanean identifikatzen al duzu egoeraren bat, zeinetan zure ekarpena egin dezakezun arriskua murrizteko/ezabatzeko? Eta nahi duenak bere esperientzia partekatzeko eskatuko zaie.

AGURRA

Saioa laburtu eta taldeari agur esanen dio, egindako lana aitortuz. Hurrengo saioaren data eta lekua gogoraziko dira.



1.3.5 LANEKO SEGURTASUNAREKIN ETA OSASUNAREKIN ZERIKUSIA DUTEN ERAKUNDE PUBLIKOAK

Hitzaurrea

Aurreko saioari berriro helduko diogu eta hau aurkeztu eta itunduko dugu.

Badira nazioarteko, Espainiako zein autonomia erkidego mailako erakundeak, eskumenak eta eginkizunak bideratuta dituztenak lege-agindu hori betetzera.

Saio honetan aurkeztuko ditugu nazioarteko, Espainiako zein autonomia erkidego mailako hainbat erakunde, enpresako prebentzio-kudeaketa garatzeko informazio- eta aholkularitza-iturri gisa erabilgarriak izan daitezkeenak.

Erakunde horiek Laneko Arriskuaren Prebentzioari buruzko Legearen 7. artikuluan jasotako lege-agindua betetzera bideratutako eskumenak eta eginkizunak dituzte. Artikulu horretan ezartzen denez, administrazioek honako eginkizun hauek izanen dituzte:

- Prebentzioa eta prebentzioaren arloko aholkularitza, laguntza eta lankidetzak teknikoak, informazioa, dibulgazioa, prestakuntza eta ikerketa sustatzea, baita enpresek Legean aurreikusitako helburuak lortzeko egiten dituzten jardueren jarraipena ere.
- Prebentzio araudia betetzen dela artatzea, zaintza eta kontrol jardueren bidez
- LAParen araudia ez betetzea zehatzea, LAPLaren VII. kapituluaren aurreikusitakoaren arabera.

Berariazko helburuak

- ▶ Erakunde eta entitate publiko bakoitzak laneko osasunaren arloan duen zeregina eta eskumenak ezagutzea.
- ▶ Informazio interesgarria edo aholkularitzakoa aurki dezaketen erakunde publikoetara sartzeko jakitea.
- ▶ Webgune interesgarriak kontsultatzen jakitea.

SAIOAREN AURKEZPENA ETA ITUNA. Taldea hartu eta agurra egingen da. Irakaslea ezagutzen ez badute, bere burua aurkeztuko du. Saioa aurkeztu eta itunduko da.

LANEKO SEGURTASUNAREKIN ETA OSASUNAREKIN LOTUTAKO ERAKUNDE PUBLIKOAK

Azalpena

Jarduera aurkeztuko da. Helburua da laneko segurtasunarekin eta osasunarekin lotutako instituzio eta erakunde publiko garrantzitsuenak ezagutzea da, baita horiek garatzen dituzten funtzioak eta zerbitzuak ere.

Taldeari egokitutako hizkuntza eta adibideekin azalduko da, aurkezpenen eta abarren laguntzarekin. Taldeari esku hartzeko aukerak planteatuko zaizkio: zalantzak sortzen badira martxa etetea edo zalantzak eta ekarpenak amaierarako uztea.

EUROPAKO ETA NAZIOARTEKO ERAKUNDEAK

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia

Bizitzako eta Laneko Baldintzak Hobetzeko Europako Fundazioa

Lanaren Nazioarteko Erakundea [LANE]/Osasunaren Mundu Erakundea [OME]

ESTATU MAILAKO ERAKUNDEAK

Ministerioetako departamentuak:

Laneko eta Ekonomia Sozialeko Ministerioa
LAP zuzentarauen transposizioa

Ekonomia Gaietako eta Eraldaketa Digitaleko Ministerioa: Industria eta merkaturatze arauak

Osasun Ministerioa: Osasuna zaintzeko protokoloak egitea

LGSi:

Legezko eta erregelamenduzko arauak eta hitzarmen kolektiboen edukia betetzen direla zaintzea

Koordinazio eta erreferentzia erakundeak:

- LSOIN
- LSOBN

Beste batzuk:

Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduten mutuak

Erakunde autonomikoak

► NAFARROAKO GOBERNUA

• Lan Zerbitzua (Laneko Agintaritza)

- Laneko istripu larrien jakinarazpena. Enpresak 24 orduko epean jakinarazi behar du.
- Amiantoa. Amianto arriskua duten enpresak erregistratu behar dira. Laneko planak onartu behar dituzte.
- Laguntzak. Enpresa/erakunde sindikalentzako Laneko Arriskuen Prebentzioa-ekin zerikusia duten dirulaguntzen deialdiak.

- Jarduera geldiaraztea. Langileek jarduera geldiaraztea eska dezakete arrisku larri eta berehalakoagatik. 24 orduko epean berresten edo baliogabetzen duten erabakiko dute.
- Oro har, zehapenak eta diru-isunak ezartzea proposatuko zaie (arau-haustearen akta).

- **Osasun Departamentua. Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua**

Prebentzioa eta prebentzioaren arloko aholkularitza, laguntza eta lankidetzak teknikoak, informazioak, dibulgazioak, prestakuntza eta ikerketa sustatzea, baita enpresek Legean aurreikusitako helburuak lortzeko egiten dituzten jardueren jarraipena ere.

▶ ESTATUKO ADMINISTRAZIO OROKORRA

- **Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza**

Prebentzioko araudia betetzen dela zaintzeko eta kontrolatzeko eginkizuna duen administrazioako atala da LGSI.

Beste batzuk:

- Enpresei, langileei eta haien ordezkariari informazioa eta laguntza teknikoak ematen die.
- Organo judizial eskudunek eskatzen dizkioten txostenak egiten ditu. Lan Arloko Epaitegiek Lan Istripu eta Lanbide Gaixotasunen demandengatik eskatutako txostenak egitea.
- Laneko istripu hilgarri, larri edo oso larriei buruzko informazioa ematea Lan Agintaritzari, bai eta ezaugarriengatik edo eraginpeko subjektuengatik beharrezkotzat jotzen diren istripuei buruzkoa eta lanbide-gaixotasun kalifikatuei buruzkoa ere, eta, oro har, hala eskatzen duten kasuetan.
- Lanak berehala geldiarazteko agintzea, ikuskatzailearen iritziz Gizarte Segurantzarekiko arrisku larria eta berehalakoa antzematen denean (LAPL 44. art.).

Langileek eta haien ordezkariak Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzara edo NO-PLOIko Laneko Osasun Zerbitzura jotzen ahalko dute, baldin eta uste badute enpresaburuek hartutako neurriak eta erabilitako bitartekoak ez direla nahikoak laneko segurtasuna eta osasuna bermatzeko.

LANEKO SEGURTASUNAREKIN ETA OSASUNAREKIN LOTUTAKO ERAKUNDE PUBLIKOAK







Ikasgelako ikerkuntza teknika. Sareta

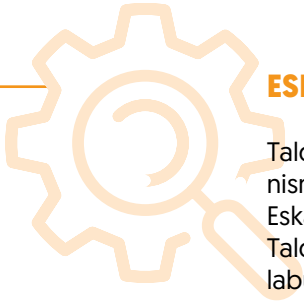


- Taldeari talde txikietan biltzea proposatuko zaio, eta 1A materialarekin adieraz eta parteka ditzatela beren bizipenak eta esperientziak saio honetan landu diren erakundeekin.
- Proposatuko zaie taldeko norbaitek jaso dezala esaten dena, ondoren talde handian azaltzeko.
- Amaitzean, taldeko bozeramaileak taulan jasotakoa azalduko du: norbait harremanetan jarri den eta zein den horren emaitza.

WEBGUNEAK

Zenbait webgunetan sartuko gara, bertan zer aurki dezakegun jakiteko. Irakasleak aldeztatik berrikusi eta erlantz interesgarrienak hautatuko ditu.

		Helbide elektronikoa	Interesguneak
Erakunde publikoak			
Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko Lan Osasunaren Zerbitzua		Instituto Navarro de Salud Laboral. portada INSL - navarra.es
Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza		Inspección de trabajo y seguridad social salud laboral España - Búsqueda (bing.com)
Lan arloan eskumena duen departamentuko Lan Zerbitzua		Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales - navarra.es
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia		European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. (europa.eu)
Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren Institutu Nazionala		Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST - Prevención de Riesgos Laborales
Finantzaketa publikoa			
Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen Llen Mutualitatea		
Fundación Laboral de la Construcción		Fundación Laboral de la Construcción de Navarra (fundacionlaboral.org)
Metaleko eta antzeko industrietako Fundazioa, prestakuntzarako, Kualifikaziorako eta Enplegurako		



ESPERIENTZIEN ANALISIA

Taldeari proposatzen zaio talde txikietan banatzea eta 1A materialean agertzen diren organismoetako batekin esperientzia bat komentatu eta aztertzea. Jo dugu erakunde batera. Eskaria bat zetorren haren funtzioarekin? Arreta egokia izan da? Bete al da gure helburua? Taldeko norbaitek aipatu dena jaso dezala, taldeartean aurkezteko. Laburpena: Hizlariaren laburpena, organismo bakoitzaren erabilgarritasunari buruzkoa.

EBALUAZIOA ETA AGURRA

Modulu bati jarraitzen badiogu, moduluaren ebaluazioa egitea planteatu daiteke. Edonola ere, saioa edo modulua behar bezala agurtuko dira.

1A MATERIALA. Erakunde autonomoak

Komentatu eta aztertu taulan agertzen diren organismoetako bat edo batzuk.

	Zergatik bertaratu zara/ kontsultatu duzu?	Emaitzak
Erakunde publikoak		
Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko Lan Osasunaren Zerbitzua
Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailletza
Lan arloan eskumena duen departamentuko Lan Zerbitzua
Finantzaketa publikoa		
Gizarte Segurantzarekin elkarlanean diharduen Llen Mutualitatea
Fundación Laboral de la Construcción
Metaleko eta antzeko industrietako Fundazioa, prestakuntzarako, Kualifikaziorako eta Enplegurako

MODULUA: OINARRIZKO KONTZEPTUAK LANEKO SEGURTASUNARI ETA OSASUNARI BURUZ

PARTE-HARTZAILEEN EBALUAZIOA DATA:

Zer iruditu zaizu ikastaroa?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zure egoeran, ikastaroak balio izan dizu

Asko	Gutxi	Hala-holakoa	Batere ez
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zer iruditu zaizkizu?

- Jorratu diren gaiak
- Lan egiteko manera
- Irakasleak
- Parte-hartzaileak

Asko	Gutxi	Hala-holakoa	Batere ez
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ikastaroan zer iruditu zaizu baliagarriena edo interesgarriena?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ikastaro honetan hobetu, aldatu edo kenduko zenukeen zerbait:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

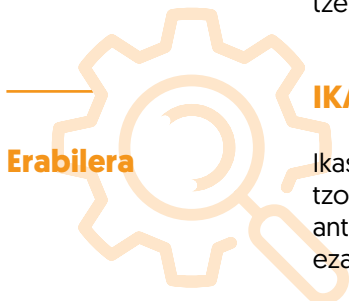
ERANSKINAK



1. ERANSKINA: IRAKASTEKO TEKNIKAK

Iturria: Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutuko Osasuna Sustatzeko Ataleko materialak

Jarraian, 1. modulu honetan gehien erabili diren irakaskuntzako hiru teknika motak deskribatzen dira: Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko oinarrizko kontzeptuak.



Erabilera

IKASGELAKO IKERKUNTZA TEKNIKAK

Ikasgelako ikerkuntza teknikak, funtsean, prestakuntza-jarduera baten hasieran, eduki-mul-tzo bat hastean, saio baten hasieran... erabiltzen dira. Taldeari bere abiapuntuak adierazten, antolatzen eta kolektibizatzen laguntzen diote: esperientziak, bizipenak eta alde zuzeneko ezagutzak.

Motak

Talde honetako tekniken artean, honako hauek daude: ideia-jasa, Phillips 66, sareta, foto-hi-tza, galdetegiak... Jarraian, horietako batzuk deskribatuko ditugu 1. IRUDIAN.

1. irudia: IKASGELAKO IKERKUNTZA TEKNIKAK

TEKNIKA	AZALPENA	OHARRAK
Ideia jasa	Taldeari eskatuko zaio hitz batean edo bitan adierazteko haiendako zer ideia edo esanahi duten aurrez emandako hitz edo esaldi hauek: "prebentzioa", "laneko kalteak". Ekarpenak zehatz jasoko dira eta taldeari laburpen bat itzuliko zaio.	Soilik ideia bat azaltzen ahal da. Denborari dagokionez, azkarrena da.
Phillips 66	Taldeari proposatuko zaio 6 laguneko talde txikietan banatzea eta 6 minutuz "lana eta osasuna" gaiari buruzko ideiak adieraztea. Taldeko norbaitek jaso eta taldeartean aurkeztuko du. Jaso eta ekarpenen laburpena itzuliko zaio taldeari.	Zenbait ideia azaltzeko aukera ematen du. Ideia jasadun baina denbora gehiago eskatzen du, baina sareta baino gutxiago.
Sareta	Talde handian edo talde txikietan eta "Langileen eskubide eta betebeharren egoera" sareta diseinatuta dagoela, proposatuko zaie beren esperientziak adierazteko. Jaso eta laburpena taldeari itzuliko zaio.	Aurrekoak baino adierazpen-sakontasun handiagoa ahalbidetzen du. Denbora gehiago behar du.
Galdetegia	Banaka, bikoteka edo talde txikitan, eskatuko zaie erantzuteko galde-sorta ireki bati, "Lanaren eta osasunaren arteko harremanaren esperientziak" izeneko esaldi osatugabeak dituenari edo galde-sorta itxiari. Bateratu egingen da, hala badagokio. Sistematizatu eta laburpena taldeari itzuliko zaio.	Galde-sortak planteatutako alderdiei erreparatuko zaie.

Irakasle rola

Teknika hauetan, irakaslearen rola ENTZUTEA da, "Entzutea eta Jasotzea" eta "Laburtzea eta Itzultzea". Irakasleak taldearen ispilu gisa jarduten du, entzun eta esaten dutena zehazki eta batuz jasoko du, bai arbelean, bai paperean, eta laburpen bat itzuliko du. Ez du zalantzan jartzen esaten dutena, eta ez da kontzeptuak azaltzen hasten, ezta esaten dutena zergatik esaten duten aztertzen ere.

AZALPEN TEKNIKAK

Erabilera

Ezagutzak, informazioak, ereduak... transmititzeko, kontrastatzeko eta berrantolatzeke dira baliagarriak, batez ere. Batez ere ezagutzei, gertaerei eta printzipioei heltzen diete arlo kognitiboaren barruan, baina baita, neurri batean, trebetasun kognitiboeri ere.

Motak

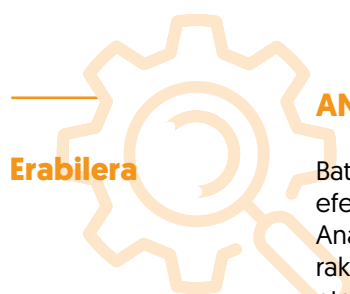
Hainbat motatako azalpen teorikoak (azalpena eta eztabaida, parte-hartze bidezko azalpena), laburpenak, irakurketa bakarrik edo eztabaidarekin, bideo eztabaidarekin...

2. irudia: AZALPEN TEKNIKAK

TEKNIKA	AZALPENA	OHARRAK
Azalpena eta eztabaida	Gai hau aurkeztu eta azalduko da: "Laneko arriskuak: kontzeptuak eta motak", "Zer da laneko gaixotasuna?" taldearen egoera eta beharrak kontuan hartuta. Modu librean edo egituratuan eztabaidatuko da (parte-hartzaileak banaka direla, bikoteka edo taldeka planteatuz zalantzak, iruzkinak, funtsezko puntuak...).	Garrantzitsua da edukiak hautatzea eta komunikazio-prozesuak prestatzea (hizkuntza, adibideak, tonua, taldearekiko harremanak...).
Parte-hartze bidezko azalpena	Lehenengo esanen zaie gai bati buruzko aurretzeko ezagutzak azaltzeko eta, ondoren, horren inguruko azalpena eginen da, atera dena osatuz. Bukatzeko eztabaida, zalantzak...	Denbora gehiago behar da. Errespetuzko giroa behar da, ez du azterketa itxura izan behar.

Irakasle rola

Teknika horietan aditu-rola betetzen du. Azalduko dituen edukiak kontrolatzen ditu.



ANALISI-TEKNIKAK

Erabilera

Batez ere, gai bat, egoera bat, bizipen bat eta abar aztertzeko erabiltzen dira, kausak eta efektuak erlazionatzeko, balioak, jarrerak eta sentimenduak zalantzan jartzeko, eta abar. Analisi-teknikek heltzen diete bereziki trebetasun kognitiboeri (aztertzeko, laburtzeko, egoerak baloratzeko, eta abarreko trebetasuneri), baita arlo emozionalari ere, eta jarrerak, balioak eta sentimenduak lantzen laguntzen dute.

Hala, analisi-tekniken xede izan daitezke: norbera babesteko ekipamenduen erabileran eragina duten faktoreei buruz hausnartzea, laneko istripuen kasuak aztertzeko, arrisku jakin bat babesteko alternatibak alderatzea, antolaketa-arazoei buruz hausnartzea laneko arriskuen prebentzioari dagokionez, etab.

Motak

Talde honetan hainbat motatako kasuak sartzen dira: arriskuen analisia, enpresak eta langileek prebentzioan dituzten betebeharreri buruzko gogoetak, kalteen jakinarazpenarekin lotutako faktoreen azterketa, osasun-egoerei aurre egiteko erabili beharreko tresnen identifikazioa eta azterketa..., testuen analisia (langileei kontsulta egitea, laneko arriskuen prebentzioari buruzko legea), hainbat motatako eztabaidak (talde txiki edo handian, iruzkiak edo egituratuak, babes kolektiboari/norbera babesteari buruzko eztabaida bandetan), etab. (Ikus 2. IRUDIA):

3. irudia ANALISI-TEKNIKAK

TEKNIKA	AZALPENEA	OHARRAK
Kasua	Istoriaa galderekin Taldeari kasua aztertzeko eskatuko zaio (banaka, talde txikiagoetan...), galderak gida gisa erabiliz. "Lan-istripu baten aurreko jarduketak azterzea" edo "Hansen edo Aneren kasua" edo "Lan-istripua al da?" Partekatu eta eztabaidatu. Laburpena egin eta ondorioak atera.	Istoriaa aztertu eta eztabaidatuko da. Istoria idatzia, eszenifikatua zein bideo istorioa izaten ahal da.
Testuaren azterketa	Testua, irudia, esaldiak, bideoa... galderekin. Oro har, talde txikiagoetan egiten da. Taldeari eskatzen zaio ondoko testuak aztertzeko: "Laneko arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen artikulua", "Irudi batean dauden arriskuak eta arriskuak", "Esaldi zuzenak edo faltsuak", "Indizeen interpretazioa", galderekin gidatuta. Partekatu eta eztabaidatu. Laburpena egin eta ondorioak taldeari itzuli.	Testuari dagokionez pertsonak eta taldeak pentsatzen dutena aztertu eta eztabaidatuko da. Testua egokia izan behar da taldearentzat.
Eztabaida	Taldeari eztabaida bat planteatuko zaio (librea, egituratua, bandetan...), auzi edo gaien inguruan, eta, oro har, talde txikiagoetan. Partekatu eta eztabaidatu. Laburpena egin eta ondorioak atera.	Gaiari dagokionez pertsonak eta taldeak pentsatzen dutena aztertu eta eztabaidatu. Batzuetan ez da aurrekoetan bezainbeste sakontzen.

Irakasle rola

Analisi-tekniketan, irakaslearen rola da pentsatzen laguntzea, analisisian sakontzeko galderak egitea taldeari. Zergatik planteatu duzue hori? Lehenengo taldeak erantzun du... Eta bigarrenekoek, zati batean, lehenengoaren kontua zehaztu duzue, honi dagokionez:... bi taldeek zerbait gehiago komenta diezagukezue? Pertsona batzuek denbora asko daramazue enpresan. Aldaketarik nabaritzen duzue gai hori orain planteatzeko moduan eta hasi zinetenean planteatzeko moduan?

I. MODULUKO BIBLIOGRAFIA





31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa, eta haren aldaketak.. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>



39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregulamendua onartzen duena, eta haren aldaketak. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>



EU-OSHA eta Napo Partzuergoa. NAPOn arriskuen bilatzailea: Arrisku eta perikuluak identifikatzea. <https://www.napofilm.net/es/learning-with-napo/napo-for-teachers/resource-library>



8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onesten duena, 156. eta 157. artikulak. Lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen definizioa. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>



1299/2006 Errege Dekretua, azaroaren 10ekoa, Gizarte Segurantzako Sistemaren lanbide eritasunen taula onartu eta horiek jakinarazi eta erregistratzeko irizpideak ezartzen dituena. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>



LSHIN, 2012. Dokumentuak sinplifikatzeko gida teknikoa. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+Simplificacion+Documental/8a94430e-7fd5-4ee4-9928-174a45255eb4>



LSHIN, 2008. Laneko arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sisteman txertatzeko gida teknikoa. <https://www.insst.es/documents/94886/789467/Guia+tecnica+para+la+integraci%C3%B3n+de+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+el+sistema+general+de+gesti%C3%B3n+de+la+empresa.pdf/7a89441a-9ddd-4f14-acfb-656c7d589859?t=1654168636158>



Lanaren Nazioarteko Erakundea. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>



Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia. <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points>



Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua (NOPLOI). http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/portada+INSL.htm



Laneko eta Ekonomia Sozialeko Ministerioa. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren eginkizunak. . https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html



Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioa, Laneko Arriskuen Prebentziorako Estatuko Fundazioa eta UGT.

GuíaPRLDiscapacidad_03.indd [saludlaboralydiscapacidad.org]



Delt@ sistema. Lan-istripuaren parte bat betetzeko gida <https://delta.mites.gob.es/Delta-2Web/info/pdfs/Guia-cumplimentacion-PAT-Delta.pdf??>



843/2011 Errege Dekretua, ekainaren 17koa, prebentzio-zerbitzuen osasun-jarduera garatzeko baliabideak antolatze oinarriko irizpideak ezartzen dituena. . <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>



<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Nafarroako Osasun Publikoaren eta Lan Osasunaren Institutua

Laneko Osasun Zerbitzua

T. 848 42 34 40

www.isp.navarra.es

Instituto de Salud
Pública y Laboral
de Navarra



Nafarroako Osasun
Publikoaren eta Lan
Osasunaren Institutua

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



AGENDA
2030