

Arriskua haurdunaldian zehar





Aurkibidea

| | | |
|------------|--|-----------|
| 0 | Aurkezpena | 3 |
| 1 | Arriskuetatik babesteko eskubidea | 4 |
| 2 | Enpresen eginbeharra | 6 |
| | 2.1. Arriskuak identifikatu | 7 |
| | 2.2. Arriskuak desagerrarazi | 7 |
| | 2.3. Ezin ezeztatu diren arriskuak ebaluatu | 7 |
| | 2.4. Arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda egin | 8 |
| | 2.5. Lanpostu arriskutsuen lan-baldintzak moldatu | 9 |
| | 2.6. Lanpostuz aldatu | 10 |
| 3 | Ugalkortasun, haurdunaldi eta amagandiko edoskitzerako arriskuak | 11 |
| 4 | Arriskuagatiko kontratu-etendura eta prestazioak | 13 |
| | 4.1. Prestazioak | 13 |
| | 4.2. Onuradunak | 13 |
| | 4.3. Prestazioaren diru-zenbatekoa | 14 |
| | 4.4. Diru-aguntzaren onespena eta ordainketa | 14 |
| | 4.5. Iraupena | 14 |
| | 4.6. Kaleratzeen baliogabetasuna | 15 |
| | 4.7. Jarraitu beharreko prozedura | 15 |
| | 4.8. Mutualitatearen egiaztapenak | 16 |
| | 4.9. Lanerako Ezintasun Iragankorra eta haurdunaldiko arriskua | 16 |
| | 4.10. Enpresentzako hobariak | 17 |
| 5 | Enpresako ekintza sindikala | 18 |
| I. | Eranskina: Haurdunaldiko eta/edo amagandiko edoskitzaroko arriskuak | 20 |
| II. | Eranskina: Amatasunaren babesaren gaineko arauzko erreferentziak | 25 |

O

Aurkezpena

Dagoeneko ondo dakigunez, lantokian arrisku faktoreen eraginpean jarduteak (gai kimiko arriskutsuak, erradiazioak, zarata, gehiegizko hotza eta beroa, zama astunak, jarrera txarrak, estresa...) arriskuan jartzen du langileen osasuna. Haurdun dauden edo bularra ematen ari diren emakumeen kasuan, egoera are larriagoa da, baldintza horiek benazko arrisku larrian jartzen baitituzte bai emakumea, bai bere umea.

Laneko arrisku horiei aurrea hartu ahal eta behar zaie, eurak ezeztatuz edo beraien eragina saihesteko aurreneurri egokiak hartuz. Beste gai askotan bezala, ez dugu arazoa azaldu arte itxaron behar; aurrea hartu behar diogu, eta osasunaren kontrako kalteak ekidin. Horretarako, prebentzio-jardun eraginkorra behar dugu, arriskuak hauteman, ebaluatu eta, ahal izanez gero, ezeztatzeko, edo langilea lanpostuz aldatzeko, lanean aritzeko bere eskubidea eta ugalketa osasuntsu eta segurua izatekoa bermatzearen. Hori dena ezinezkoa bada, haurdunaldiko edo edoskitzaroko arrisku-prestaziora eskatzeko aukera egongo da.

Gaiak merezi duen besteko garrantziaz jorratu nahian, haurdun egon baino lehen, haurdunaldian zehar eta edoskitzaroan prebentzio arloan kontuan hartu behar diren alderdien eta eman behar diren urratsen gaineko informazio ulergarria eta baliagarria ematea da gida honen helburua. Genero ikuspuntutik taxututako azterlana da, eta emakumezko zein gizonezko langile eta ordezkari guztiei zuzentzen zaie, garrantzitsuena, hau da, haurdun dagoen edo bularra ematen ari den emakumearen eta bere ondorengoaren segurtasuna eta osasuna, aldarrikatu eta bermatu ditzagun. Tresna hau lagungarri izango zaigu horretan.

1

Ugalkortasunerako, haurdunaldirako eta edoskitzerako arriskuetatik babesteko eskubidea

Laneko segurtasun eta osasun arloan, osasuna eraginkortasunez babesteko eskubidea bermatzea enpresarien betebeharra da, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen printzipioetan jasotzen denez.

Hala ere, praktikan, ugalkortasunerako, haurdunaldirako eta amagandiko edoskitzerako arriskutsuak diren lan baldintzak eta lanpostuak daude, eragile kimiko, biologiko, fisiko, ergonomiko eta bestelakoen zioz. Kasurik gehienetan, arriskuok enpresen arrisku ebaluazioetan ere ez dira hartakotzat jasotzen.

Beraz, enpresei euren eginbeharrak bete eta amatasunaren fase guztietan arriskuon eragin kaltegarriak saihesteko eta/edo murrizteko behar beste aurreneurri hartu ditzatela eskatu behar zaie.

- Haurdun egon baino lehen, langileak euren ugalkortasunerako kaltegarri izan daitezkeen arriskuetatik babestuz.
- Haurdunaldian, langilearen eta fetuaren osasuna kaltetu lezakeen edozein arrisku saihestuz.
- Edoskitzaroan, langilearen edo umearen osasuna kaltetu lezaketen arriskuon eraginpean egotea eragotziz.

Lanpostu bakoitzeko arriskuak eta baldintzak ebaluatzea, arriskuon gaineko informazioa jasotzea eta arriskuok saihesteko aurreneurriak ezartzea –lanpostuko baldintzak aldatzea eta langilea lanpostuz aldatzea barne– emakumezko zein gizonezko langile guztion eskubidea da, eta hartakotzat galdatu behar ditugu. Horretarako, kolektibo gisa, lehentasunezko hartu behar ditugu honako alderdi hauek:

1. **ARRISKUAK IDENTIFIKATU, DESAGERRARAZI ETA SAIHESTEZINAK EBALUATU BEHARRA.**
2. **LANPOSTUA MOLDATZEKO ETA LANPOSTUZ ALDATZEKO BETEBEHARRA.**

Lanpostuaren egokitzapena edo aldaketa ezin egin badaiteke, langile bakoitzak, lantokiko arriskuen arabera, KONTRATUA HAURDUNALDIAREN ARRISKUAGATIK ETA EDOSKITZARO NATURALAREN ZIOZ ETETEKO eskubidea erabili ahal du.

2

Enpresen eginbeharra: arriskuak identifikatzea, desagerraraztea eta ezeztatu ezin direnak ebaluatzea

Laneko arriskuen prebentziorako legerian xedatutakoari jarraituz, enpresaren arrisku-ebaluazioan, berariaz aipatu behar dira haurdunaldirako edo/eta amagandiko edoskitzerako arriskurik ez dakarten lanpostuak eta langilearentzat, fetua-arentzat eta, kasua denean, bularreko umearentzat zerbaitengatik arriskutsuak izan daitezkeenak.

Dena dela, lehen aipatu dugunez, enpresa askotan ez dira aintzat hartu edo zehaztu haurdunaldian eta edoskitzaroan erasan dezaketen arriskuak. Beste hainbat enpresatan, berriz, arrisku batzuk baino ez dira azaltzen. Ebaluazioetan ageri diren hutsune horiek, hauteman gabeko balizko arriskuen menpe jartzeaz gain, egoerak gertatu ondoren jardutera behartzen gaituzte, hau da, norbait haurdun edo edoskitze garaian dagoenean, legeriak xedatzen duenez ebaluazioak aurretiaz egin behar diren arren.

Paradoxa eman badezake ere, Administrazioa bera da, enplegu emaille diharduen aldetik, legeria maizen urratzen dutenetako bat. Lantokiko arriskuak zehazteko ebaluazioa eta arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda kasu guztietan egin behar da, salbuespen barik.

Hortaz, lehentasunezko zeregina da, bai enpresetan, bai administrazioan, alderdi horiek aintzat hartzea eta, legeriari jarraituz, ugalkortasunerako, haurdunaldirako eta edoskitzerako kaltegarriak izan daitezkeen arriskuak identifikatzea, desagerraraztea eta, hori ezin denean, ebaluatzea. Hori bai, edozein ebaluaziotan bezala, legeak agintzen duenez, ordezkarien parte-hartzea ezinbestekoa da.

Langileen eskubideak baliatu ahal izateko, hainbat fase dituen prozedura honi jarraitu behar zaio:

2.1. Arriskuak identifikatu

Enpresen betebeharra da langileen segurtasunari edo osasunari erasan diezaiokeen edozein arrisku eta ugalkortasunerako, haurdunaldirako edo edoskitzerako kaltegarri izan daitekeen edozein ondorio aurreikustea.

Hortaz, lan-prozedurak eta -baldintzak aztertu eta kaltegarri suerta daitezkeen eragile fisiko, biologiko zein kimikoak hauteman beharko dira.

2.2. Arriskuak desagerrarazi

Ugalkortasunerako, haurdun dauden nahiz erditu berri diren langileen osasun edo segurtasunerako, edo bularreko umearenetakako kaltegarri izan daitekeen arriskuren bat hautematen denean, enpresariak hori ezeztatzeko neurri egokiak hartu beharko ditu.

2.3. Ezin ezeztatu diren arriskuak ebaluatu

Arriskuen ebaluazioan, izaera orokorrean, lan baldintza guztiak aztertu behar dira, prebentziorako erabaki eta neurri eraginkorrak hartzeko behar litekeen informazio guztia bildu, eta lesioa edo kaltea eragin dezakeen alderdi oro zehaztearren.

Arriskuen Prebentziorako legeriak berariaz adierazten du ebaluazioan ugalkortasunerako eta haurdun dauden edo bularra ematen ari diren emakumeentzat kaltegarri izan daitezkeen arriskuak aintzat hartu behar direla. Hala eta guztiz ere, enpresa asko eta askotan, jardueraren beraren inguruko “ebaluazio teoriko generikoak” egiten dira (batez ere, emakumezkoak gehiengoa diren sektoreetan, hala nola garbiketa lanetan, etxeko laguntzan eta abar), haurdun dagoen edo eradoskitzen ari den langilearen osasunean eragin kaltegarria izan dezaketen arrisku ugariri erreparatu gabe.

Horrelako egoerak saihesteko, ebaluazioa egitean, ZEREGIN GUZTIAK eta ARRISKU GUZTIAK aztertu behar dira.

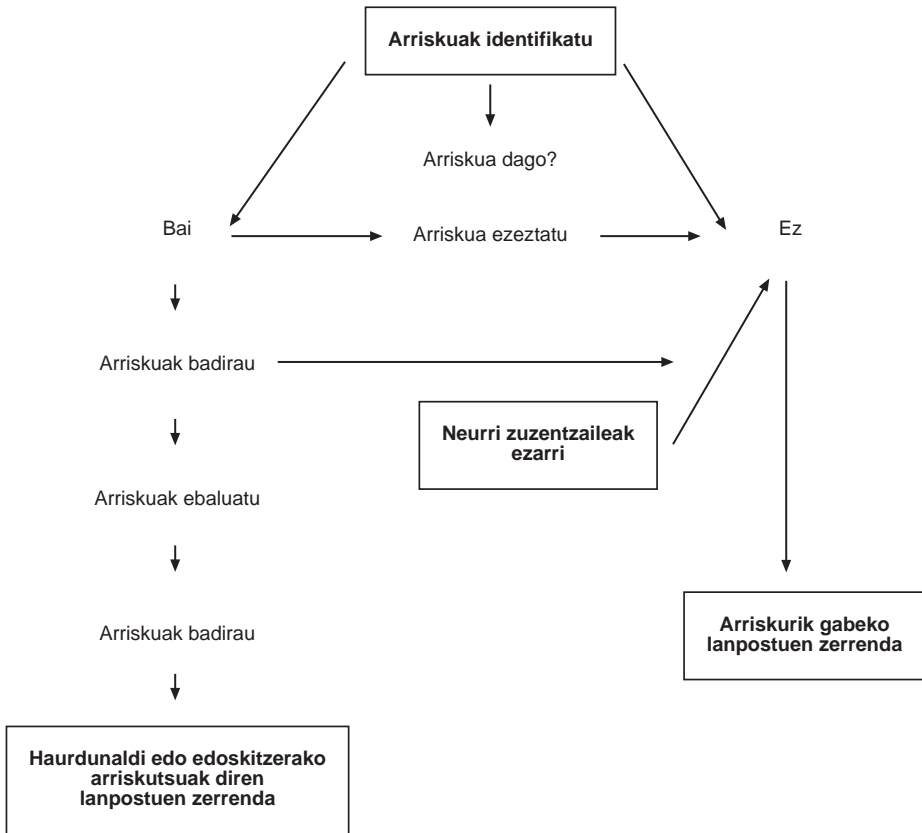
Prebentzio zerbitzuek kontuan izan behar dute, gutxienez, 298/2009 EDan haurdunaldian eta amagandiko edoskitzaroan kaltegarri izan daitezkeen arriskuei buruz agertzen den zerrenda ez osoa, ebaluatu behar diren arriskuak eta saihestu egin behar direnak azaltzen dituenak.

Esan berri dugunez, zerrenda ez dago guztiz osaturik, hots, ez dira balizko arrisku guztiak aipatzen. Prebentzio zerbitzuek eta enpresariak, ordea, den-denak hartu behar dituzte aintzat ebaluazioan, beharrezko neurri zuzentzaileak ezartzeko.

2.4. Arriskurik gabeko lanpostuen zerrenda egin

Enpresek, langileen ordezkariari kontsultatuta, arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda prestatu behar dute. Arriskuren bat hautemanaz gero, enpresariak beraren berri eman behar diete dagokien langileei. Zerrenda hori aldizka berrikusi behar da, zereginak edo inguruneko produktuak aldatzen diren heinean.

LANGILE GUZTIEK AURRETIAZ JAKIN BEHAR DUTE EUREN LANPOSTUA EDO LAN BALDINTZAK BALIZKO HAURDUNALDIRAKO EDO AMAGANDIKO EDOSKITZERAKO ARRISKUTSUAK DIREN ALA EZ DIREN.



2.5. Lanpostu arriskutsuen lan baldintzak moldatu

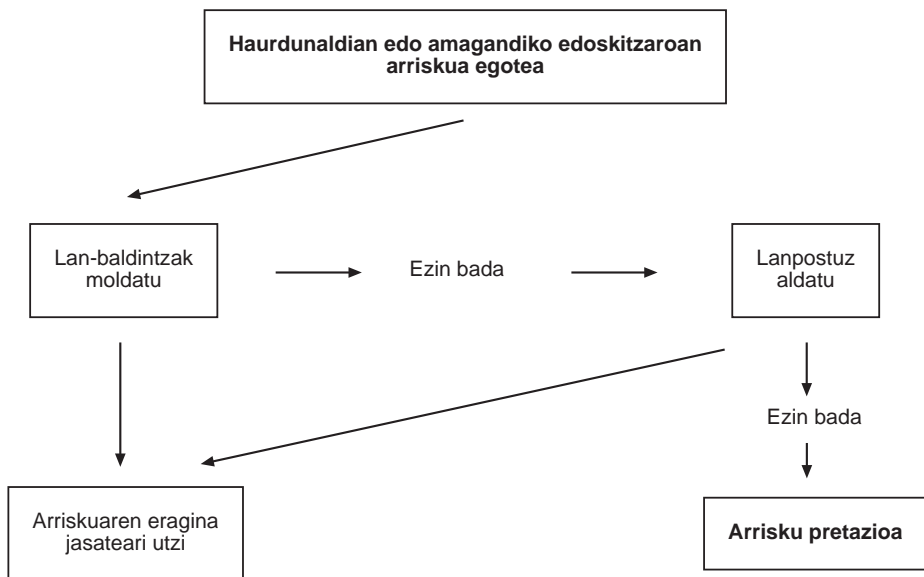
Arriskua egotera, enpresariak arrisku horren eragina saihesteko neurri egokiak hartu beharko ditu, lanpostuko baldintzak edo dagokion langilearen lan denbora moldatuz.

31/95 Legearen barruan, amatasuna babesteari buruz diharduen 26. artikulua, baldintzapean bada ere, gaueko lanaldia edo txandakako lana ez egitea ere sartzen ditu neurri horien artean, beharrezkoa denean.

2.6. Lanpostuz aldatu

Lanpostuko baldintzak edo lan-denbora ezin moldatu badaitezke, edo, alderdi horiek moldatuta ere lanpostuko baldintzak haurdun dagoen emakumearen edo fetuaren osasunerako kaltegarriak izan badaitezke, emakume horrek bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun batean aritu beharko du.

Lanpostu edo eginkizun aldaketa mugikortasun funtzionaleko kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideen arabera egingo da, eta, gutxienez ere, soldata mantendu egingo zaio langileari.



3

Ugalkortasun, haurdunaldi eta amagandiko edoskitzerako arriskuak

Laneko baldintza batzuek (substantzia, prozedura eta abarrek) ugaltze funtzioa asaldatu, haurdunaldia arriskuan jarri, eta bularreko umearen osasunari kalte egin diezaioke.

Hala ere, legerian ez daude baldintza arriskutsu guztiak jasota. Izan ere, 298/2009 EDak berak ere ebaluatu behar diren arriskuen zerrenda ez-osoazal-tzen du, eraginik egon behar ez dueneko lanpostu batzuekin batera (Ikusi zerren-da).

Dekretuko zerrendan ez dira aipatzen, adibidez, lanaren antolakuntzak berak eragiten dituen arrisku psikosozialak, ez eta agerikotasun zientifikoek dagoeneko arriskugarritzat jo dituzten hainbat substantziaren eraginarekin loturikoak ere.

Honako arrisku zerrenda hau haurdun dauden, erditu berri diren edo bularra ematen ari diren emakumeen segurtasun edo osasunerako arriskutsu deritzen faktore batzuk aintzat hartzen dituen 92/85/CEE zuzentarauan jasotako erreferentzietan dago oinarriturik.

| ARRISKU MOTA | ARRISKU FAKTOREAK |
|---|---|
| ERAGILE FISIKOAK | <ul style="list-style-type: none"> • Talkak, bibrazioak edo mugimenduak. • Zarata. • Gehiegizko hotza eta beroa. • Erradiazioak • Gainpresio handian egin beharreko lanak |
| ERAGILE BIOLOGIKOAK | <ul style="list-style-type: none"> • 2., 3. eta 4. arrisku taldeetako eragile biologikoak (barizela toxoplasma, errubeola, hepatitisa, tuberkulosia,...) |
| ERAGILE KIMIKOAK | <ul style="list-style-type: none"> • Substantzia kantzinogenoak eta mutagenoak • Ugalkortasunerako toxiko diren substantziak • Merkurioa eta horren deribatuak. • Botika antimikotikoak (zitotoxikoak). • Karbono monoxidoa. • Larruazala zeharkatzen duten eragile kimiko arriskutsu ezagunak (pestizida eta disolbatzaile batzuk daude hor sartuta) • Beruna eta horren deribatuak, giza organismoak eragileok xurgatu ahal dituen neurrian • Disruptore endokrinoak |
| ERGONOMIKOAK – LAN BALDINTZAK | <ul style="list-style-type: none"> • Zama astunak eskuz maneiatzea. • Zutik egin beharreko jarduerak • Jesarririk egin beharreko jarduerak • Beharturiko mugimendu eta jarrerak • Lantokiaren barruko zein kanpoko joan-etorriak • Lurrazpiko meatzaritza lanak |
| ARRISKU OROKORRAK ETA HORIEKIN LOTURIKO EGOERAK | <ul style="list-style-type: none"> • Buruko eta gorputzeko nekea. Lan denbora: txandak, gaueko lanaldia eta lanaldi luzapenak • Bakarturik egin beharreko lana • Arrisku psikosozialen eraginpeko lana, indarkeria, estres profesionala • Altueran egin beharreko lanak • Instalazio sanitario ezegokien ondorioz, giltzurruneko infekzio edo gaixotasunek jotzeko arriskua, • Atsedeen hartzeko esparrurik eta antzerako instalaziorik eza • Elikadura ezegokiaren ondoriozko arriskuak • Instalazio ezegokiek edo instalaziorik ezak eragindako arriskuak |

4

Arriskuagatiko kontratu etendura eta prestazioak

Haurdunaldian edo amagandiko edoskitzaroan, arriskuak desagerrarazterik eta bestelako antolakuntza neurriak hartzerik ez badago, arrisku egoerak lan kontratuaren etendura eragin dezake, langileari lanpostua gordez, betiere.

Etendura eragin duen egoera amaituta, langileak bere lanpostura berehala itzultzeko eskubidea du.

Gogoan izan behar da “haurdun egotea ez dela gaixo egotea”, eta hemen ez garela arriskuko haurdunaldiei buruz hitz egiten ari, lanpostuak berez izan ditzakeen eta langileari edo fetuari kalte egin ahal dioten egoerei buruz baizik.

Lan baldintzen ondorioz haurdunaldirako eta amagandiko edoskitzerako kaltegarriak izan daitezkeen arrisku egoerak bereizi egin behar dira langileak betetzen duen lanpostuko baldintza, eragile eta prozedurekin zerikusirik ez duten arrisku eta gaixotasunen ondoriozkoetatik.

4.1. Prestazioak

Aipatutako egoeren ondoriozko diru prestazioak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrak eta 295/2009 EDak arautzen dituzte, eta lan jardueraren etenaldian diru-sarreretan gertatzen den gutxipena estaltzen saiatzea dute helburu.

Gida honetan jasotakoez gain, beste prestazio eta eskubide batzuk ere badaude, oraingo mintzagai ez badira ere, hala nola amatasun/aitatasun atsedena, eradoskitzeko baimen ordainduak, eta abar. Horiek denak bai arau orokor eta espezifikoen, bai langileari dagozkiokkeen hitzarmen hobekuntzetan daude jasota. (Ikusi Genero Politikako Arloak prestatutako Amatasun eta Aitatasun Gida.)

4.2. Onuradunak

Goian ere esan dugu: hemen azaltzen ari garenak ez dira Lanerako Ezintasun Iragankorren (LEIg) ziozko prestazio egoerak, kontingentzia profesionalen ondo-

riozko kontratu etendurak baizik. Kontingentzia profesionala denez, langileari ezin zaio exijitu gutxienezko denboraldi batez kotizatu izana.

Beraz, beren egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera aldatu behar-ko luketen baina, aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezinezkoa delako edo zentzuzko arrazoi frogatuengatik exijitzerik ez dagoelako, lanpostua utzi behar duten emakumezko langile guztiak izan ahal dira aipatutako prestazio horren onuradun.

4.3. Prestazioaren diru zenbatekoa

Diru prestazioa kontingentzia profesionaletarako oinarri arautzailearen %100ekoa izango da, kontratu etendura hasten den eguna erreferentziazat hartuta.

Langilea lanaldi partzialeko kontratupean, enplegu aniztasunean, trebakuntzan edo bestelako egoera batean egotera, prestazioa zenbatesteko berariaz xedatutako arauak aplikatuko dira.

Ordainketa egiterakoan, Gizarte Segurantzarako kotizazioei eta PFEZ atxikipe-nei dagozkien kopuruak kendu egingo dira prestazioaren zenbatekotik.

4.4. Diru laguntzaren onespina eta ordainketa

Dirulaguntza jasotzeko eskubidearen onespina MUTUALITATEari edo Gizarte Segurantzari dagokio, enpresak kontingentzia profesionalen estaldura zeinekin hitzartu duen arabera.

Langileak edozein arrazoiengatik ezintasun iragankorreko egoeran dagoelarik eskatzen badu arriskuagatiko prestazioa, diru laguntza horren onespina ez da zilegi izango, ezintasun iragankorreko egoera amaitzen den arte.

4.5. Iraupena

Haurdunaldiko arriskua: Diru-laguntza jasotzeko eskubidea lan kontratuaren eten-dura (edo, kasua bada, arriskuagatiko baimena) hasten den egun beretik sortzen da, eta amatasun atsedenaldiaren hasieraren bezperan amaituko da, edo, arrisku-zioak desagerturik, langilea bere lanpostura itzultzen denean edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean hasten denean. Honako arrazoi hauek ere amaiarazi ahal dute prestazioa:

- Lan kontratua legez xedatutako arrazoiengatik amaitzeagatik.
- Haurdunaldia eteteagatik.

Amagandiko edoskitzaroko arriskuagatik prestazioa: Langilearen eta/edo umearen osasuna babesteko behar den beste denboraz ordainduko da, eta umeak 9 hilabete betetzean edo langilea, arrisku zioak desagerturik, bere lanpostura itzuli edo bere egoerarekin bateragarria den beste batera aldatzen denean amaituko da. Honako zio hauek ere amaiaza ahal dute prestazioa:

- Lan kontratua legez xedatutako arrazoiengatik amaitzeak.
- Amagandiko edoskitzea eteteak.

4.6. Kaleratzeen baliogabetasuna

Berdintasunari buruzko legeak xedatzen duenez, lan irazpenak baliogabeak izango dira, langilearen lan-kontratua honako arrazoi hauengatik etenik dagoenean: amatasuna, haurdunaldiko arriskua, amagandiko edoskitzaroko arriskua, eta haurdunaldi, erditze edo amagandiko edoskitzearen ondoriozko lan ezintasun ira-gankorra (hemen aipatutako eskubideen erabilerarekin zerikusirik ez duen beste arrazoiaren batengatik, langilea kaleratzeko erabakia bidezkoa dela ebatzi ezik).

4.7. Jarraitu beharreko prozedura

Prozedurari langileak emango dio hasiera. Horretarako, arrisku profesionalen estaldura dagokion Mutualitatera (edo, kasua bada, Gizarte Segurantzaren bulegoetako edozeinetara) jo beharko du, lanpostuko baldintzak langilearen eta/edo fetuaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeela adierazten duen ziurtagiri medikoa eskatzeko.

Honako agiri hauek aurkeztu beharko ditu:

- Osasun Zerbitzu Publikoan dagokion medikuaren txostena, langilea haurdun dagoela eta bere lanpostuko baldintzak emakumearen edo fetuaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeela ziurtatzen duena.
- Enpesaren adierazpena: langileak egiten dituen zereginak edo jarduerak eta berariazko arriskua edo arriskuak jasotzen dituen. Lehen esan dugunez, arrisku GUZTIAK hartu behar dira kontuan.

Mutualitateko medikuaren ziurtagiria lortuta, horrek arriskua badagoela adierazten badu eta enpresak langilearen egoerarekin bateragarria den beste lanpos-

turik ez duela ziurtatzen badu, enpresariak eten egin behar du lan kontratua. Kasu horretan, langileak haurdunaldi edo edoskitzaroko arriskuagatiko prestazioa eskatu beharko du, Mutualitatean honako dokumentazio hau aurkezteaz batera:

- Eskaera orria, datu guztiak idatzirik
- Langilearen egoerarako lanpostu bateragarririk ez dagoelako, kontratuaren etendura hasten dela adierazten duen enpresa ziurtagiria.
- Haurdunaldiko eta Amagandiko Edoskitzaroko Arriskuagatiko prestazioaren eskaera orria.
- Kotizazio oinarriari buruzko enpresa ziurtagiria.

Mutualitateak (edo Gizarte Segurantzak, bidezkoa bada) 30 eguneko epean emango du ebazpena.

4.8. Mutualitatearen egiaztapenak

Lan kontratuaren etendurarako eskubidea eta horren ondoriozko prestazioak onetsi ostean, mutualitateek, batzuetan, haurdunaldia edo edoskitzeak jarraitu egiten duela egiaztatzen deitu izaten die langileei. Horrelakoetan, ez da bidezkoa azterketa medikorik egiterik, baina osasun sistema publikoko medikuak haurdunaldiak edo edoskitzeak badirauela adierazteko prestatutako txostena aurkeztu beharko da.

4.9. Lanerako Ezintasun Iragankorra eta haurdunaldiko arriskua

Lanerako Ezintasun Iragankorreko (LEIg) egoeran dagoen langileak haurdunaldiko arriskuagatiko prestazioa eskatzen badu, azken hori ez zaio onetsiko, ezintasun iragankorreko egoera amaitu arte. Halaber, haurdunaldiko arriskuko egoeran dagoela, lanerako ezintasun iragankorreko prestazioa eskatzen badu, haurdunaldiko arriskuko egoera amaitu arte itxaron beharko du, LEIg egoerara igarotzeko.

4.10. Enpresentzako hobariak.

Kontratua eten zaion langilearen ordeztzeko bitarteko lan kontratua eginez gero, enpresek Gizarte Segurantzarako enpresa kuoten %100 –lan-istripu eta gaitortasun profesionaletarako kuotak barne hartuta– izango dute hobari.

5

Enpresako ekintza sindikala

Eskarmentuak dioskunez, legeria ez da beti izaten arlo honetan sortzen diren arazo ugarietarako irtenbide, lege hutsuneengatik nahiz mutualitateen edo Gizarte Segurantzaren jokaeragatik. Horrek, halere, ez du traba izan behar osasunaren erabateko eta murrizketarik gabeko babesa exijitzen jarraitzeko.

Defentsa indartzeko, beste baliabide batzuk ere baditugu: ekintza sindikala eta negoziazio kolektiboa, hain zuzen ere. Gogoan izan behar dugu arriskuen prebentzioaren arloko aurrerabideak oso lotura estua duela bi bitarteko horiekin, eta, beste hainbat alderditan jazotzen den bezalaxe, enpresako langile guztiengan duela eragina, emakume langilearengan ez ezik.

Eman beharreko oinarritzko urratsak:

1. **INFORMAZIOA BILDU**, enpresan ugalkortasunerako, haurdunaldirako eta amagandiko edoskitzerako kaltegarri suerta litekeen arriskuren bat bada goen jakiteko.
2. Arriskuen ebaluazioan, horrelako bizi egoeretan eragin kaltegarria izan dezaketen arrisku **GUZTIAK** identifikatu daitezela **EXIJITU**. Prebentzio Ordezkariek arriskuen ebaluazioetan eta arriskurik gabeko lanpostuen zerrendaren zehaztapenean parte hartzeko eskubidea dute.
3. Prebentzioaren plangintzan, lanpostua edo lan baldintzak arrisku egoera horietara moldatzeko neurriak ezar daitezela **EXIJITU**.
4. Arriskuak identifikatzeko eta ebaluatzeko prozesuetan **PARTE HARTU**.
5. Informaziorako eskubidea bete dadila **EXIJITU**. Langile guztiek jakin behar dute euren lanpostuan langilearen, fetuaren edo bularreko umearen osasunari kalte egin diezaiokeen arrisku faktoreren bat dagoen, ala ez.
6. Enpresari eta batzordeari, lan baldintzak aldatzeagatik, produktu berriak erabiltzeagatik edo beste edozergatik ager litezkeen arrisku berriak sistematikoki hautemateko prozedurak ezar daitezela **GALDATU**.
7. Arlo honetako arau haustek Lan Ikuskaritzaren aurrean **SALATU**.

8. Kontratu etendura beharrezkoa izanez gero, lankideei euren eskubideen gainean AHOLKU EMAN.

I. Eranskina: haurdunaldiko eta/edo amagandiko edoskitzaroko arriskuen zerrenda ez-oso

(298/2009 ED)

VII. eranskina. Haurdun dauden edo bularra ematen ari diren langileen, fetuaren edo bularreko umearen osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen eragileen, prozeduren eta lan-baldintzen zerrenda ez-oso

A. ERAGILEAK.

1. Eragile fisikoak, fetuari lesioa ekar diezaioketela edo karena askatzea eragin dezaketela pentsatuz gero; bereziki:

a) Talkak, bibrazioak edo mugimenduak.

b) Zama astunen eskuzko maneia, batez ere bizkar-gerrialdeko arazoak eragiteko arriskua badakar.

c) Zarata.

d) Erradiazio ez-ionizatzailak.

e) Gehiegizko hotza eta beroa.

f) Beharturiko mugimendu eta jarrerak, lantokiaren barruan nahiz kanpoan egin beharreko joan-etorriak, buruko eta gorputzeko nekea, eta haurdun dagoen, erditu berri den edo bularra ematen ari den langilearen jarduerarekin loturiko beste zama fisikoak.

2. Eragile biologikoak.

Langilea lan jardunean eragile biologikoen eraginpean egoteak dakartzan arriskuetatik babesteko xedea duen 664/1997 Errege Dekretuan xedatutako sailkapenean, 2., 3. eta 4. arrisku-taldeetan azaltzen diren eragile biologikoak, eragileak edo beroriei aurre egiteko neurri terapeutikoek haurdun dagoen emakumearen edo fetuaren osasuna arriskuan jartzen dutela dakigun heinean, eta VIII. eranskinekoren artean ez badaude, betiere.

3. Eragile kimikoak.

Ondoren aipatzen direnak, haurdun dauden edo bularra ematen ari diren langileen, fetuaren edo bularreko umearen osasuna arriskuan jartzen duela dakigun heinean, eta VIII. eranskinean agertzen direnetakoak ez badira, betiere:

a) Gai arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko Araudian, martxoaren 10eko 363/1995 Errege Dekretuaren bidez onartuan, R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 eta R63 etiketak esleiturik dauzkaten substantziak, edo Europako Parlamentuak eta Kontseiluak substantzia eta nahasteen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruz 2008ko abenduaren 16an emandako 1272/2008 Araudian, H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d eta H361fd etiketak ageri direnak, VIII. eranskinean oraindik azaltzen ez badira, betiere.

b) Lan jardunean langileak faktore kartzinogenoen eraginarekin loturiko arriskuetatik babesteari buruzko 665/1997 Errege Dekretuaren I. eta III. eranskinetan aipatzen diren eragile kimikoak.

c) Merkurioa eta horren deribatuak.

d) Botika antimitotikoak.

e) Karbono monoxidoa.

f) Larruazala zeharkatzen duten eragile kimiko arriskutsu ezagunak.

B. PROZEDURAK.

Langilea lan jardunean eragile biologikoen eraginpean egoteak dakartzan arriskuetatik babesteari begira, 1997ko maiatzaren 12an emandako 664/1997 Errege Dekretuaren I. eranskinean aipatzen diren prozedura industrialak.

VII. ERANSKINA. Haurdun dauden edo bularra ematen ari diren langileen lan-ingurunetik saihestu behar diren arrisku eragileen eta lan baldintzen zerrenda ez-oso.

A. HAURDUN DAUDEN LANGILEAK.

1. ERAGILEAK.

a) Eragile fisikoak:

Erradiazio ionizatzaileak.

Gainpresio handiko atmosferan egin beharreko lanak; adibidez: presioko lokaletan jardutea, urpekaritza.

b) Eragile biologikoak:

Toxoplasma.

Errubeolaren birusa.

Haurdun dagoen langilea, bere immunizazio egoeragatik, eragile horien kontra behar bezala babesturik dagoela frogatu ezean.

c) Eragile kimikoak:

Gai arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko Araudian, martxoaren 10eko 363/1995 Errege Dekretuaren bidez onartuan, R 60 eta R61 etiketekin sailkaturiko substantziak, edo Europako Parlamentuak eta Kontseiluak substantzia eta nahasteen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruz 2008ko abenduaren 16an emandako 1272/2008 Araudian (CE), H360F, H360D, H360FD, H360Fd eta H360Df etiketekin ageri direnak.

Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak agente kimikoen eragin jasangarriaren mugako balioen gainean argitaratutako agirian, “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España”, 2. taulan sartutako gai kartzinogeno eta mutagenoak, dokumentu horretako III. taulan eraginari buruz esleitutako mugako balioetara heltzen ez direnean.

Beruna eta horren deribatuak, giza organismoak xurgatu ditzakeen heinean.

2. LAN BALDINTZAK

Lurrazpiko meatzaritza-lanak.

B. BULARRA EMATEN ARI DIREN LANGILEAK.

1. Eragile kimikoak:

Gai arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko Araudian, martxoaren 10eko 363/1995 Errege Dekretuaren bidez onartuan, R 64 etiketa esleitu zaien substantziak, edo Europako Parlamentuak eta Kontseiluak substantzia eta nahasteen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruz 2008ko abenduaren 16an emandako 1272/2008 Araudian, H362 etiketaz ageri direnak.

Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak argitaratutako “Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España” agirian zerrendatutako eta 2. taulan sailkatutako gai kartzinogeno eta mutagenoak, dokumentu horretako III. taulan eraginari buruz esleitutako mugako balioetara heltzen ez direnean.

Beruna eta horren deribatuak, giza organismoak xurgatu ditzakeen heinean.

2. Lan baldintzak.

Lurrazpiko meatzaritza-lanak.

Taula azalgarriak

Eragile biologikoen sailkapena, 664/199 Errege Dekretuan xedatua.

2., 3. eta 4. taldeetako eragile biologikoak

2. taldeko eragile biologikoa gizakiarengan gaixotasuna eragin dezakeen eta langileentzat arrisku izan daitekeena da. Ez ohi da kolektiboaren gainerakora zabaltzen. Orokorrean, profilaxi edo tratamendu eraginkorrak daude.

3. taldeko eragile biologikoa gizakiarengan gaixotasun larria eragin dezakeen eta langileentzat benazko arrisku denari deritzo. Kolektiboaren gainontzekora zabaltzeko arriskua dago. Orokorrean, profilaxi edo tratamendu eraginkorrak daude.

4. taldeko eragile biologikoa gizakiarengan gaixotasun larria eragin dezakeen eta langileentzat benazko arrisku dena da. Kolektiboaren gainerakora zabaltzeko aukera asko daude. Orokorrean, ez dago profilaxi edo tratamendu eraginkorrik.

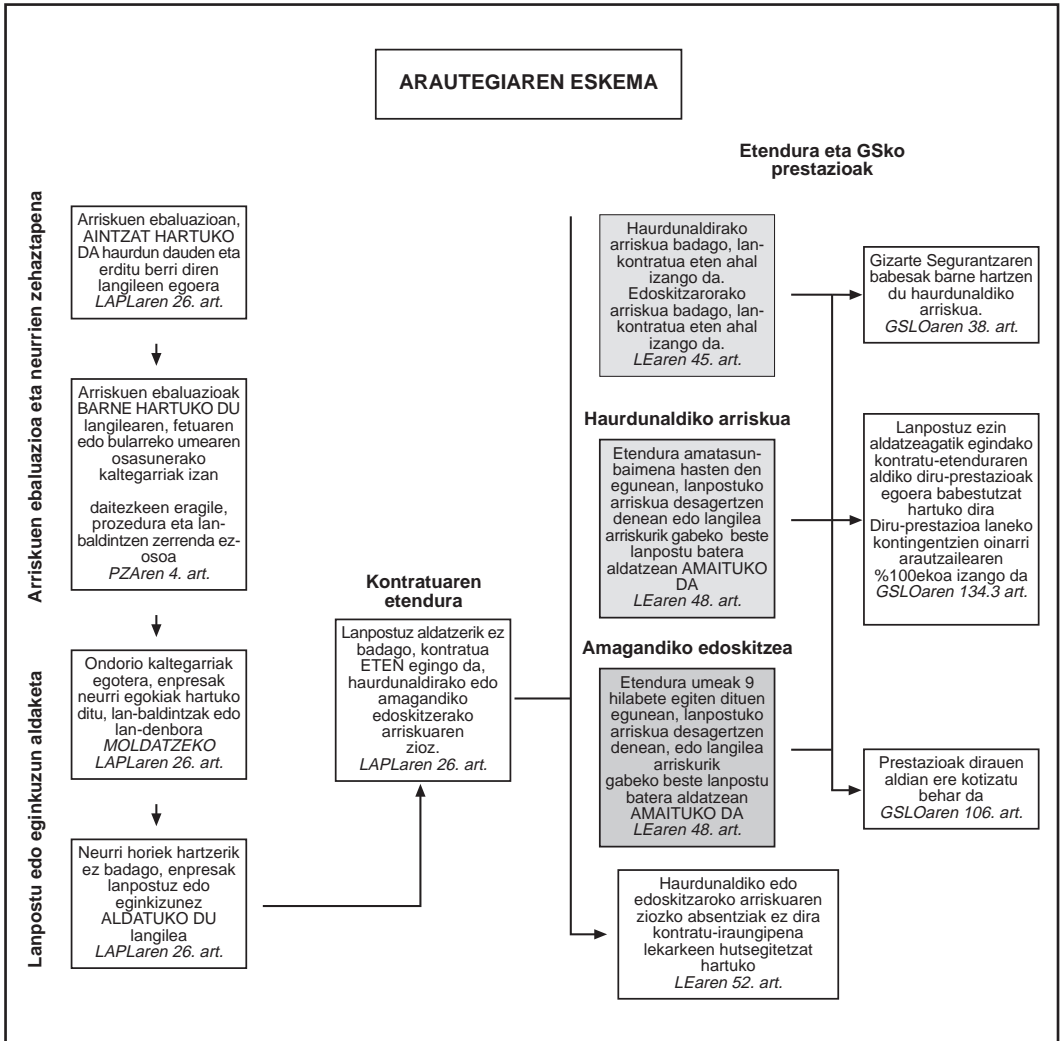
Substantzia arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko Araudian **R etiketak** esleitu zaizkienak:

- R40- Efektu kartzinogenoak izan ditzake.
- R45- Minbizia eragin dezake.
- R46- Asaldura genetiko jaraungarriak eragin ditzake.
- R49- Inhalaturik, minbizia eragin dezake.
- R60- Ugalkortasunerako kaltegarria izan daiteke.
- R61- Haurdunaldian fetuarentzako ondorio kaltegarriak eragiteko arriskua dakar.
- R62- Ugalkortasunerako kaltegarri izan liteke.
- R63- Haurdunaldian fetuarentzako ondorio kaltegarriak eragiteko arriskua ekar lezake.
- R68- Ondorio itzulezinak eragiteko aukera.

EKren 1272/2008 Araudian, **H etiketaz** sailkatuak

- H351, Minbizia sortzen duelako susmoa dago.
- H350, Minbizia sor dezake.
- H340, Huts genetikoak eragin ditzake.
- H350i, Inhalaturik, minbizia eragin dezake.
- H341, Huts genetikoak eragiten dituelako susmoa dago.
- H360F, Ugalkortasunerako kaltegarria izan daiteke.
- H360D, Fetuari kalte egin diezaioke.
- H360FD, Ugalkortasunerako kaltegarria izan daiteke. Fetuari kalte egin diezaioke.
- H360Fd Ugalkortasunerako kaltegarria izan daiteke. Fetuari kalte egiten diolako susmoa dago.
- H360Df Fetuari kalte egin diezaioke. Ugalkortasunerako kaltegarria izan daitekeelako susmoa dago.
- 361f, Ugalkortasunerako kaltegarria izan daitekeelako susmoa dago.

II. Eranskina: amatasunaren babesaren gaineko arauzko erreferentziak



Lan Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legea, azaroaren 8koa.

25. artikulua. Zenbait arriskurekiko bereziki minberak diren langileak babestea.....

2. Halaber, ebaluazioetan, enpresariak aintzat hartu beharko ditu langileen ugalkortasunari erasan diezaioketen arrisku-faktoreak, bereziki ugalketari begira, ugalkortasunari zein ondorengoen garapenari dagokienez, toxiko suerta daitezkeen edo ondorio mutagenikoak ekar ditzaketen agente fisiko, kimiko eta biologikoen eragina, beharrezko aurreneurriak hartzeko.

26. artikulua. Amatasuna babestea.

1.Ebaluazioaren emaitzek langileen segurtasun eta osasunerako arriskua edo langile horien haurdunaldian nahiz edoskitzaroan eragin kaltegarria izan litekeen alderdiren bat dagoela agerraraziz gero, enpresariak arrisku horren eragina saihesteko beharrezko neurriak hartuko ditu, dagokion langilearen lan-baldintzak edo lan-denbora moldatuz. Neurri horien artean, behar izanez gero, gaueko lana edo txandakakoa ez egitea ere sartuko da.

2. Lan-baldintzak edo lan-denbora moldatzerik ez dagoenean, edo, moldaketa egin arren, lanpostuko baldintzek haurdun dagoen langilearen edo fetuaren osasunean eragin kaltegarria izan balezakete, langileari Osasun Zerbitzu Nazionalean dagokion medikuaren txostena lortuta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko Osasun Zerbitzuek, edo Mutualitateetakoek –enpresak laneko arriskuen estaldura zein Erakunderekin hitzartu duen arabera– hala egiaztatuz gero, langile horrek bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu edo eginkizun batean jardun beharko du. Enpresariak zehaztu beharko du, langileen ordezkarietara kontsultatu ondoren, egoera horietan arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda.

Lanpostuaren edo eginkizunaren aldaketa mugikortasun funtzionaleko kasuetan aplikatzen diren arau eta irizpideen arabera egingo da, eta langilearen osasun-egoera lehengo lanpostura itzultzeko modukoa den unera arte iraungo du. Aurreko paragrafoan azaldutako arauak aplikatuta ere, lanpostu edo eginkizun bateragarriak ez badago, langilea bere taldekoa edo kategoria baliokidekoa ez den lanpostu batera bidali ahalko da, baina bere jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsari guztiak jasotzeko eskubidea izaten jarraituko du.

3. Lanpostu-aldaketa teknikoki edo objektiboki posible ez bada, edo zentzuzko arrazoi frogatuengatik exijitzerik ez badago, langilea haurdunaldiko arriskuaren ondoriozko kontratu-etendurako egoerara igarotzea ebatzi ahalko da, Langileen Estatutuaren 45.1.d artikuluan aurreikusten denez, bere segurtasuna edo osasuna babesteko behar den beste denboraz, eta lehengo lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean aritzeko ezintasunak dirauen artean.

4. Artikulu honetako 1. eta 2. zerbakiaren xedatutakoa amagandiko edoskitzaroan ere izango da aplikagarria, lan-baldintzek emakumearen edo umearen osasunean eragin kaltegarria izan badezakete eta, langileari edo bere umeari Osasun Zerbitzu Nazionalean dagokion medikuaren txostena lortuta, Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko Osasun Zerbitzuek, edo Mutualitateetakoek –enpresak laneko arriskuen estaldura zein Erakunderekin hitzartu duen arabera– hala egiaztatuz gero. Era berean, langilea beheratzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitze naturalerako arriskuagatik kontratu-etendurako egoerara igarotzea ebatzi ahalko da, Langileen Estatutuaren 45.1.d artikuluan aurreikusten denez, artikulu honetako 3. zerbakian aipatutako inguruabarrak jazoz gero.

.....

39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa. Prebentzio Zerbitzuen Araudia.

4. artikulua: Ebaluazioaren eduki orokorra

1. Saihestu ezin izan diren arriskuen hasierako ebaluazioa enpresan arriskuok dauden lanpostu guztietara zabaldu beharko da.

Horretarako, alderdi hauek hartuko dira kontuan:

- a. Dauden edo aurreikusi diren lan-baldintzak, Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 4. artikuluan 7. ataleko definizioaren arabera.
 - b. Lanpostuan diharduen edo jardungo duen langilea, berezko ezaugarriengatik edo bere egoera biologiko ezagunagatik, baldintza horiekiko bereziki minbera izateko aukera.
- Bereziki, Lan Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26.1 artikuluan arriskuen ebaluazioari buruz xedatutakoa betetzearren, Errege Dekretuaren VII. eranskinak arrisku zehatz baten eraginpean egonazten duen edozein jardueratan haurdun dauden edo bularra ematen ari diren langileen, fetuaren edo bularreko umearen osasunari kalte egin diezaioketen eragile, prozedura eta lan-baldintzen zerrenda ez-osoat jasotzen du.
- Edozein kasutan, haurdun dagoen langileak ezin izango du VIII. eranskineko A saileko zerrenda ez-osoan sartutako agenteen edo lan-baldintzen eragin-arriskua dakarren ezein lan egin, horrek, arriskuen ebaluazioaren ondorioztapenen arabera, bere segurtasuna edo osasuna edo bere umearena arriskuan jar badezake. Modu berea, bularra ematen ari den langileak ere ezin izango du VIII. eranskineko B saileko zerrenda ez-osoan azaltzen diren agenteen edo lan-baldintzen eragin-arriskua dakarren jarduerarik egin, ebaluazioaren arabera horrek langilearen segurtasuna edo osasuna edo bularreko umearena arriskuan jar badezake. Paragrafo honetan aurreikusitako kasuetan, Lan Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan jasotako neurriak hartuko dira, aipatutako arriskuen eragina saihesteko.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra

HAURDUNALDIKO ARRISKUA

134. artikulua. Egoera babestua.

Haurdunaldiko arriskuaren ziozko diru-prestazioaren ondoretarako, langilea bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera aldatu beharrean egonik, Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikulua 3. atalean aurreikusi bezala, aldaketa teknikoki edo objektiboki gauzagarria ez delako, edo zentzuzko arrazoi frogatuengatik exijitzerik ez dagoelako, lan-kontratua etenik dagoen aldia egoera babestuzat hartzen da.

Haurdunaldiko arriskuagatiko egoerari dagokion prestazioak laneko kontingentzien ondoriozko prestazioen izaera bera du.

135. artikulua. Diru-prestazioa.

1. Haurdunaldiko arriskuagatiko diru-prestazioa Legean laneko kontingentzien ondoriozko ezintasun iragankorreko diru-prestaziorako xedatutako irizpide eta baldintzetan emango zaio emakume langileari, ondorengo ataletan azaldutako berezitasunekin.

2. Diru-prestazioa lan-kontratua eteten den egunean hasiko da indarrean, eta amatasunagatiko kontratu-etendura hasten den egunaren bezperan, edo emakume langilea bere lanpostura itzultzen edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean hasten den egunaren bezperan amaituko da.

3. Diru-prestazioa dagokion oinarri arautzailearen %100ekoa izango da. Ondore horietarako, oinarri arautzailea laneko kontingentzietan ondoriozko ezintasun iragankorreko prestaziorako ezarritako bera izango da.

4. Haurdunaldiko arriskuagatiko diru-prestazioa Erakunde Kudeatzaileak edo Lan Istripu eta Gaixotasun Profesionalarako Gizarte Segurantzako Mutualitateak –enpresak laneko arriskuen estaldura zeinekin hitzartu duen arabera– kudeatu eta ordainduko du.

AMAGANDIKO EDOSKITZAROKO ARRISKUA

135.2 artikulua. Egoera babestua.

Amagandiko edoskitzaroko arriskuagatiko diru-prestazioaren ondoretarako, langilea bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batera aldatu beharrean egonik, Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26.4 artikuluan aurreikusi bezala, aldaketa teknikoki edo objektiboki gauzagarria ez delako, edo zentzuzko arrazoi frogatuengatik exijitzerik ez dagoelako, lan-kontratua etenik dagoen aldia egoera babestuzat hartzen da.

135.3 artikulua. Diru-prestazioa.

Amagandiko edoskitzaroko arriskuagatiko diru-prestazioa Prebentzio Legean haurdunaldiko arriskuagatiko diru-prestaziorako xedatutako modu eta baldintzetan emango zaio emakume langileari, eta umeak beheratzi hilabete egiten dituen, edo langile onuraduna lehena-goko lanpostura itzultzen edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean hasten denean, amaituko da.

AMATASUNA BABESTEKO LEGERIA

- LANEren 103. HITZARMENA (1952)
- Haurdun dagoen, erditu berri den edo bularra ematen ari den langilearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetu daitezzen sustatzeko neurrien aplikazioari buruz, Europako Kontseiluak 1992ko urriaren 19an emandako 92/85/CEE ZUZENTARAUA.
 - Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 LEGEA, azaroaren 8koa.
 - Lana eta familia bateratzeko 39/99 Legea.
 - Lan Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bateratua onartzen duen 5/2000 Legegintzazko Errege Dekretua, abuztuaren 4koa.
 - Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa.
 - 298/2009 ERREGE DEKRETUA, martxoaren 6koa, Haurdun dagoen, erditu berri den edo bularra ematen ari den langilearen laneko segurtasuna eta osasuna hobetu daitezzen sustatzeko neurrien aplikazioari buruz, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duen 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, aldatzeko emana.
 - Amatasun, aitatasun, haurdunaldiko arrisku eta amagandiko edoskitzarako arriskuagatik Gizarte Segurantzako sistematik jaso beharreko diru-prestazioak arautzen dituen 295/2009 Errege Dekretua, martxoaren 6koa.

