



# ERTEak eta Covid-19 lan-arriskuen prebentzioa

## COVID-19

Aldi Baterako Erregulazio Planen (ERTE) eta laneko arriskuen prebentzioaren gida hau CNTk egin du, COVID-19aren pandemiak eragindako krisi-garai hauetan langileek dituzten zalantzak argitzeko, eta segurtasun pixka bat sortzen saiatzeko.

Gidarekin batera erabaki dugu, gidaren amaieran, CNTren telefono-zerrenda bat sartzea, edozein argibide emateko, baita edozein langileri bere enpresako egoera antolatzen laguntzeko ere. CNTn daukaguna gure klasearekin partekatzen dugu, langile klasearekin.

## EDUKIEN AURKIBIDEA

- 3 EGOERA
- 3 ALDI BATERAKO ERREGULAZIO PLANAK
- Halabeharrez
- 5 NEGOZIATU BEHAR DIREN ALDI BATERAKO ERREGULAZIO PLANAK (ERTE)
- 6 ZERBAIT EGIN BEHAR DUGU
- 7 COVID-19ren lan-arriskuen prebentziorako ohiko galderak
- 14 KONTSULTA LABORAL ETA SINDIKALERAKO KONTAKTUAK



**Edizioa:**

Batzorde Konfederala  
LANAREN CONFEDERAZIO NAZIONALA - CNT

**Actualización:**

20 de marzo de 2020

## EGOERA

COVID-19ren inpaktu ekonomiko eta sozialari aurre egiteko premiazko ezohiko neurriei buruzko martxoaren 17ko 8/2020 Errege Lege-Dekretuarekin, enpresek gizartearekiko duten erantzukizuna beren gain hartzeasaihestu egiten dugobernuak. Izan ere, enpresa asko bi egun lehenago hasi ziren egoeraz baliatzen: aldi baterako kontratuak masiboki ez berritzen (lege iruzurrean, argi eta garbi), gainditu gabeko proba-aldiak... egoerak mota guztietakoak izan dira. Beste batzuek ez dute telelana ezartzen, ez dute arrisku taldeekin neurririk hartzen, lan arriskuen prebentziorako beharrezko neurriak hartu gabe lan egitera behartzen gaituzte.

Egoera puntuala bada, enpresek gerrikoa estutu behar dutela eta beren erantzukizun-zatia beren gain hartu behar dutelauste duCNTk, batez ere laneko arriskuak babesteko neurriekin, langile guztien osasuna zaintzeko eta birusa zabaltzea eragozteko.

Ez dago enpresa-elkartasunik, eta gobernuak ahaztu egin du horrelako neurriak ezartzea:

- Telelana, zein kasutan derrigorrezkoaden zehaztea.
- Urrutiko prestakuntza, eskala masiboan, soldatak bere gain hartuta, lanaldi osoan edo zati batean.
- Ordu-murrizketa/ordu-poltsak.
- Ekoizpena aldi baterako aldatu eta egun hauetan beharrezkoak diren beste ondasun batzuetara bideratu: maskarillak, eskularruak, amantalak, gel desinfektatzaileak.
- Interes sozial eta osasun zereginak geldirik dauden enpresako langileei esleitzea (bideen eta instalazioen desinfekzioa, gizarte-laguntza...).

## ALDI BATERAKO ERREGULAZIO PLANAK (ERTEak).

Martxoaren 18an argitaratutako Errege Lege-Dekretuak aldatu egiten du indarrean dagoen araudia, eta aldi baterako enplegu-erregulazioko bi txosten mota arautzen ditu, honela:

## HALABEHARREZ

**A**ldi baterako erregulazio planak (ERTE) eta ezinbesteko kasuetan lanaldia murriztea, enpresaren eta administrazio publikoaren esku dauden prozedurak dira, eta ez dago sindikatuaren esku-hartzerik; informazioa baino ez zaie emango.

Kontratu etenaldi mota honek prozesu simple bat jarraituko du:

1. Enpresaren borondateaz hasten da, eta dagokion eremuko lan-agintaritzara jotzen du idatziz.

2. Ezinbesteko kasua dela justifikatzeko enpresak berak beharrezkotzat jotzen dituen frogabideekin batera.
3. Aldi berean, enpresak langileen legezko ordezkarietara jakinarazpena eman behar die, halakorik badago; bestela langileei jakinarazi behar die.
4. Lan-agintaritzak, eskaera egin eta bost eguneko epean bazpena eman behar du, ebatzi ahal izateko egin behar dituen jarduketak eta txostenak egin ondoren (ez dira nahitaezkoak izango).
5. Ebazpen honek ezinbesteko kasua dagoen ala ez egiaztatu besterik ez du egiten, eta, hala adierazten badu, kontratuak eteteko edo iraungitze erabakia hartzea enpresari dagokio.
6. Enpresak erabakia langileen ordezkarietara eta lan-agintaritzari helarazi behar die, eta **ezinbesteko kasutzat alegatutako egitate eragilearen datatik aurrera** izango ditu ondorioak (atzeratzen badago, martxoaren 19an has daiteke, egun batzuk lehenago hasita).

Hori guztia bost egunetan soilik. Hemen inork ez du ezer negoziatuko, ezta ordezkarietara sindikalek ere, halakorik balego, balorazio erabakigarria lan-agintaritzaren esku geratzen baita (Lan Ikuskaritzaren bidez).

Balorazio horrek zehaztuko du ezinbesteko kausa dagoen ala ez. Alarma egoeran eta osasun larrialdian gertatzen den edozer ezin da ezinbesteko kasutzat hartu. Era berean, egiaztatu egin behar dira, eta ezin dira besterik gabe alegatu. Errege Lege-Dekretuak arrazoi hauek aurreikusten ditu:

- COVID-19ren ondorioz izandako jarduerak (alarma-egoeraren deklarazioa barne).
- Jarduerak etetea edo ezeztatzea.
- Jendetza publikoko lokalak aldi baterako ixtea.
- Garraio publikoan murrizketak eta, oro har, pertsonen eta/edo salgaien mugikortasunean.
- Jardueraren ohiko garapenarekin jarraitzea larriki eragozten duen hornidurarik eza.
- Enpresako langileak kutsatzearen ondoriozko premiazko eta ezohiko egoerak.

Prozesu hau azkarra dela azpimarratu behar da, bost eguneko, eta enpresaren eta administrazioaren esku dagoela. Neurri guztiek prozedura oso azkarra dute, ultra azkarra, horrexegatik langile moduan, ez duzu itxaron behar.

Ezinbesteko kasuetan, gobernuak 50 langiletik gorako enpresei Gizarte Segurantzari egindako ekarpenaren % 75 ordaintzetik salbuesten ditu, eta salbuespen hori kuotaren % 100era iristen da 50 langiletik beherako enpresak direnean, betiere horiek enpleguari eusteko konpromisoa hartzen badute.

## NEGOZIATU BEHAR DIREN ALDI BATERAKO ERREGULAZIO PLANAK (ERTE).

**C**OVID-19rekin zerikusia duten ekonomia, teknika, antolamendu eta ekoizpen arrazoiengatik **Aldi baterako erregulazio planak (ERTE) egitea**, eta lanaldia murriztearen prozedura honetan, negoziazioa egon behar da, non gobernuak, enpresako langileentzako ezezagunak diren pertsonak (sindikatu nagusi batzuetakoak) parte hartzea nahi duen, hauek ez baitute zertan afiliatuta egon edo enpresaren benetako egoera ezagutzen. Hain zuzen ere, zentzuzkoa da negoziazioa arin egitea, egin nahi zaigun abusua arintzeko edo saihesteko moduan egoteko.

Kasu berezi horretan, enpresako langileen kopuru totala eta Aldi Baterako Erregulazio Planak (ERTE) eragindako langileen kopurua edozein izanda ere, prozedura aplikagarria izango da, eta eskumena duen lan-agintaritzari jakinarazita hasiko da, eta aldi berean ondorengo hauekin kontsultaldi epe bat irekiko da:

Langileen legezko ordezkariarik ez badago, ordezkari-tza-batzorde bat eratuko da kontsultaldi epea negoziatzeko. Honako hauek osatuko dute batzordea:

- Ordezkari-tza handieneko sindikatuak eta enpresaren sektorekoak (hau da, CCOOko eta UGTko *persona ezezagunen* bidez, enpresako langileek azkar jarduten ez badute).
- Ordezkari-tza hori osatzen ez bada, gehienez enpresako hiru langilek osatuko dute batzordea, eta Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan jasotakoaren arabera aukeratuko dira; beraz, langileen batzar baten bidez. Negoziazio-batzorde hori sortzeko, CNTko Atal Sindikalak (halakorik badago) batzarra deituko du, eta ez badago eta osatu nahi baduzu, **DEITU GIDAREN AMAIERAN DAUDEN CNTko HARREMANETARAKO TELEFONO ZENBAKIETARA** (batzordea osatzen eta negoziatzen lagunduko dizugu).
- Langileen legezko ordezkari-tza egonez gero (bai Atal Sindikalak, bai enpresako ordezkariak), horiek berak izango dira logikoki, eta berdin izango da ordezkari-tza unitarioa, sindikala edo bien arteko nahasketa den.

Eratzen den batzorde mota edozein dela ere, bost egun egongo dira batzordea osatzeko.

- Kontsultaldi epeak gehienez ere zazpi egun iraungo du.
- Kontsultaldi epea adostasunez amaitzen denean, alegatutako arrazoiak daudela ulertuko da.
- Akordiorik gabe amaitzen denean, enpresako langileak Aldi Baterako Erregulazio Plan (ERTE) bat egin behar dela konbentzitzeko arrazoi nahikorik ez dagoelako da, eta enpresako langileek defendatzeko aukera izango dute.

Enpresak alegatu behar dituen arrazoiak ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak dira (ezinbesteko kausen irizpideak betetzen ez direla ulertzen da), eta kasu bakoitzean honako agiri hauek aurkeztuta egiaztatu beharko ditu:

- Prozedura eragin duten arrazoiak azalpen-memoria.
- Azken ekitaldi osoko urteko kontuak eta indarrean dagoenaren behin-behineko kontuak.
- Auditoretzatik salbuesteko adierazpena (salbuetsita badago).
- Salmentak gutxitu direla egiaztatze behar den zerga edo kontabilitate dokumentazio guztia.
- Galera-aurreikuspenen bolumenari eta izaera iraunkor edo iragankorrari buruzko txosten teknikoak.

- Hala badagokio, arrazoi teknikoak, antolaketa arrazoiak edo produkzio arrazoiak daudela egiaztatzen duten txosten teknikoak.
- Eta benetako egoera egiaztatu ahal izateko beharrezkoak diren guztiak.

Ez dezagun ahaztu berriz ere epe oso laburrez hitz egiten dugula (7 egun), eta horregatik, oso azkar eta presaz jardun behar da. Negoziazio konplexu bat egin behar da, deskribatutako dokumentazioan oinarritzen dena eta horren menpe dagoena, kausak benetakoak badira, enpresaren asmoak mugatzen dituzten neurriak har badaitezke, etab.

Egoera oso konplexua denez, beharrezkoa da prozesu horri aurre egingo dioten enpresako langileetan aholkulariak egotea, lagundu eta bideratu ahal izateko. **DEITU GIDA HONEN AMAIERAN DAUDEN CNTren HARREMANETARAKO TELEFONO ZENBAKIETARA**, (batzordea osatzen eta negoziatzen lagunduko dizugu).

**Bi Aldi Baterako Erregulazio Plan (ERTE) mota horiek Errege Lege-Dekretuaren Xedapen Gehigarri baten eraginpean daude. Xedapen horren arabera, enpresak behartuta daude eragindako langileen enplegua zaintzera, jarduerari berrekiten zaionetik sei hilabeteko epean. Honen jarraipen bat egitea eta ez egitekotan salatzea oso garrantzitsua da, enpresek bete dezaten.**

**Garrantzitsua da jakitea Aldi Baterako Erregulazio Plan (ERTE) horietako edozeinetan langabezia kobra dezakezula, nahiz eta prestazioa kobratzeko eskatzen den gutxieneko kotizazioa ez izan, eta metatutako langabeziari ez dizkiozu egunak kenduko; gainera, aldi hori antzinasunerako zenbatuko zaizu.**

## ZERBAIT EGIN BEHAR DUGU

Egoera tamalgarri honen negoziazioan esku hartu nahi baduzu, zein enpresarekin hartutako konpromisoak edo babes-klausulen betetzea ziurtatu nahi baduzu, CNTn antolatu zaitez, **DEITU GIDA HONEN AMAIERAN DAUDEN CNTren HARREMANETARAKO TELEFONO ZENBAKIETARA**.

Epeen azkartasunagatik jarduteko astirik eman ez badizu, baina langileak ez gaituztela kontuan hartzenuste baduzu, eta bizi dugun osasun-larrialdiari behar bezalako babes-bitartekoak emateaz ez direla kezkatzen, joan zaitez hurbilen duzun CNTren sindikatura.

Erakunde sindikalaren bidez soilik egituratu ahal izango gara negoziazio honetan parte hartu ahal izateko.

COVID-19 garaitu behar da, baina baita bidegabekeria ere

#CNTzurekin #CuentaconCNT

# COVID-19ren lan-arriskuen prebentziorako ohiko galderak

## I.- SARRERA

COVID-19 koronabirusak, oso epe laburrean gure bizitzak erabat aldatu ditu, osasun publikorako mehatxu larrienetako bat bihurtuz, kutsatuen eta hildakoen eguneroko zifrek erakusten diguten bezala.

Lan-bizitzari ere nabarmen eragin dio pandemia honek, bai kaleratzeen eta lan-kontratuen eteteen korolarioari dagokionez, bai eta, jarduera mantentzen duten enpresetan, COVID-19 koronabirusa kutsatzeko mehatxura egokitzeko lan-arriskuen prebentzioaren kudeaketak planteatzen duen erronkari dagokionez.

Hori dela eta, gida hau egin da, azken egunotan behin eta berriz planteatu dizkiguten auziei erantzun nahi izan diona, batzuk laburtuz, beste batzuk proposatuz eta, uneoro, erantzunek zehaztasuna, sinpletasuna eta zuhertasuna bateratzen saiatuz. Azken hau oso beharrezkoa da, jakinik egun bakoitzak berrietasunak eta aldaketak ekartzen dituela, dokumentu hau eguneratuta edukitzera behartuko gaituztenak.

Zalantzarik baduzu, eta zure lanpostuan CNTrenatal sindikalikez badago, hurbilen duzun sindikatuarekin harremanetan jar zaitezke dokumentuaren amaieran zehazten diren baliabideen bidez.

## II.- AUZI OHIKOENAK

### **1.- Gaur egungo osasun-alarmak nolabait eragiten al dio nire laneko segurtasun eta osasunerako babes eraginkorrerako eskubideari?**

Ez, egungo alarma-egoerak babes eraginkorrerako eskubideari ez dio eragiten, eta enpresaburuak beharrezkoak diren neurriak hartu behar ditu langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko.

### **2.- Zer sintoma deskribatu dira COVID-19 koronabirusak infektatuta egotearen adierazgarri gisa?**

Ohikoenak sukarra, eztul lehorra, disnea (arnasa hartzeko zailtasuna), buruko mina, eztarriko mina, hotzikarak eta ondoeza dira, nahiz eta beste batzuk ere aipatu izan diren, hala nola beherakoa.

### 3.- Zer arrisku-maila dakar langile bat COVID-19 koronabirusaren esposiziopean egoteak?

COVID-19 koronabirusa, indarrean dagoen araudiari jarraiki, bereziki maiatzaren 12ko 664/1997 Errege Dekretuari jarraiki, une honetan eskura dagoen informazioarekin, IV. taldeko agente biologiko gisa sailkatu beharko litzateke, eta, arau honen jarraibideei jarraiki, horren eraginpean egotea saihestea beharrezkoa litzateke, edo berarekiko esposizioa mailarik baxuenera murriztu beharko litzateke. Horretarako, legegileak neurri hauek proposatzen ditu:

- a) Lan-prozedura egokiak ezartzea eta neurri tekniko egokiak erabiltzea, lantokian agente biologikoak ez askatzeko edo ahalik eta gutxien askatzeko.
- b) Esposiziopean dauden edo egon daitezkeen langileen kopurua ahalik eta gehien murriztea.
- c) Babes kolektiboko neurriak edo, halakorik ezean, babes indibidualako neurriak hartzea, esposizioa beste bide batzuetatik saihestu ezin denean.
- d) Lantokitik kanpo agente biologikoa sakabanatzea eragozten edo zailtzen duten higien-neurriak erabiltzea.

Garrantzitsua da, beraz, esposiziopeko langileen kopurua ahalik eta txikiena izatea, babes kolektiboko neurri guztiak hartuz eta, batez ere, COVID-19 koronabirusaren transmisioaren izaera dela eta, babes indibidualakoak hartuz, NBEak.

### 4.- Zein dira, orain arte, COVID-19 koronabirusak kutsatzea saihesteko neurririk eraginkorrenak?

Babes eta antolaketa neurriei dagokienez, hurrengoak aipatu ditzakegu:

#### - Higienekoak:

- Eskuak ura eta xaboiarekin maiz garbitzea, eta horrelakorik ezean, gel desinfektatzailearekin.
- Eskuak garbitu gabe ahora, sudurrera edo begietara ez eramatea.
- Erabiltzen diren gainazalak aldizka desinfektatzea, hala nola mahaiak, teklatuak, tresna partekatatuak, lan lekuak, partekatzen diren ibilgailuak...
- Segurtasun-tartea metro bat baino gehiagokoa izatea, Eusko Jaurlaritzak tarte ideala bi metrotara zabaltzen duelarik.
- Beste pertsona batzuekin kontaktu fisiko oro saihestea, gaixotasun-zeinurik ez izan arren, lehenengo faseetan asintomatikoa izan ohi dela, eta gainera, gaixotasunak sintoma oso arinak dituen kasuak ere badaudela kontuan hartuz.
- Eztul eta doministiku egitean, erabili eta botatzeko zapiak erabiltzea.

#### - Babes-ekipoak:

**1)** FFP2 motako babes-maskarak, Osasun Ministerioak eta OMEk gomendatuak, edo babes handiagoa ematen duten FFP3 motakoak.



Horiek erabiltzean, gomendio hauek bete behar dituzu:

- a)** Maskara jarri aurretik, ura eta xaboiarekin edota alkoholdun desinfektatzaile batekin eskuak garbitu.
- b)** Maskararekin ahoa eta sudurraestali, eta aurpegiaren eta maskararen artean tarterik ez dagoelaziurtatu.
- c)** Ez ukitu maskara erabiltzen duzun bitartean; egitekotan, garbitu eskuak alkoholdun desinfektatzaile batekin edo ur eta xaboiarekin.
- d)** Heze egon bezain laster maskara aldatu, eta erabilera bakarreko maskarak ez berrerabili.
- e)** Maskara kentzeko: atzetik kendu (ez ukitu maskararen aurreko aldea); bota berehala ontzi itxi batera, eta garbitu eskuak alkoholdun desinfektatzaile batekin edo ur eta xaboiarekin.

Arriskuen ebaluazioa eta hartu beharreko neurriak eguneratzen ez diren bitartean, langilea esposiziopean dagoen une oro erabiltzea litzateke gomendioa.

**2)** Babes-eskularruak, hainbat materialekoak izan daitezkeenak, eta adierazitako jarraibideen arabera erabili beharko direnak.

**3)** Kasu berezietan, begi eta aurpegi-babesak (zipriztinen edo tanten bidez begiak kutsatzeko arriskua dagoenean, osasun-langileen kasuan).

Beharrezko NBEak prebentzio zerbitzuak hautatu beharko ditu, eta gomendagarria izango da, arriskuen ebaluazioa eta harekin batera hartu beharreko neurriak eguneratzen ez diren bitartean, prebentzioa muturreraino eramatea, NBEak erabiliz, COVID-19 koronabirusa transmititzeko arriskua dagoen une oro.

**- Lanaren kontrol eta antolaketa neurriei dagokienez, langileen esposizioa sahiestea helburu dutenak, hurrengoak aipatu daitezke:**

1. COVID-19 koronabirusak eragindako arrisku biologikoaren ebaluazioa, berehala, prebentzio-jardueraren plangintza ebaluazio berriaren emaitzetara egokituz, arriskuen ebaluazioa lan baldintzak aldatu ahala moldatu behar den dokumentua dela ahaztu gabe, 39/1997 ED-aren 6. artikulua ezartzen duen moduan.
2. Egoerak hala eskatzen duen kasuetan (langile kopurua edo jarduera egiteko modua dela-eta, adibidez), Lan-arriskuen Prebentzio Legeko (LPRL) 32. bisartikuloko prebentzio baliabideak izendatzea, zeinei, aldeztu aurretik, prestakuntza egokia emango zaien COVID-19 koronabirusaren arrisku espezifikuari dagokionez, bai eta jarraitu beharreko jarduera-protokoloen ezagutzari dagokionez.

## **5.- Zer egin behar dut COVID-19 koronabirusarekin parekatu daitezkeen sintomak baditut?**

Langileen ordezkarietara eta enpresari berehala jakinaraztea, lan arriskuen prebentzioa kudeatzen duen entitatearen bidez ezarritako segurtasun protokoloa aktibatu beharko duena. CNTren Atal Sindikala

eratuta badago, Ordezkarri Sindikalaren edo Arriskuen Prebentziorako Idazkariaren bidezegin ezazu, kasu guztietan prebentzio-neurriak berehala hartzeko eska dezaten. Zerbitzu mediku arduradunera jo behar da, normalean telefono-deiaren bidez (zenbait autonomia-erkidegotan, hala nola Madrilen, Katalunian edo Euskal Autonomia Erkidegoan, autoebaluatzeko eta laguntza eskatu ahal izateko aplikazio informatikoak prestatzen ari dira, laster prest egongo direnak), zerbitzu medikuek ardura hartu arte isolatuz.

## **6.- Zer egin behar dut nire lan-ingurunean pertsona batek edo gehiagok COVID-19 koronabirusen positibo eman badute?**

Enpresari berehala jakinaraztea, prebentzio zerbitzuari eta, halakorik bada, laneko arriskuen prebentzioaren arloko langileen ordezkariei: prebentzio-delegatuei, CNTren Atal Sindikalari ere jakinaraziz, honek beharrezko kudeaketa guztiak bere gain har ditzan.

## **7.- COVID-19 koronabirusaren kutsaduraren eraginpean nagoela uste badut, zer aukera ditut nire lan-jarduera eteteko?**

Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak, bere 21.4 artikuluan, langileari bere lana eteteko baimena ematen dio berehalakoa eta larria den arrisku baten eraginpean badago. Baldin eta langilearen ekimenean fede txarra edo zabarkeria larria ikusten ez bada, enpresak ezin izango du hori zehatu. Bestalde, Lan Ministerioak bere Jarduteko Gidan berehalakoa eta larria den arriskutzat hartu behar denaren interpretazio murriztailea proposatzen du.

Horregatik guztiagatik, aholkua da salbuespenezko neurri gisa eta, dagoen informazioa kontuan hartuta, kutsatzeko arriskua handia den egoeretan soilik langileak bere lan-jarduera eten ahal izango duela. Gainerakoetan, aurreko auzian azaldutako prozedurari jarraitu.

Uneoro, sor daitekeen edozein gorabeheraren berri eman Atal Sindikalari.

## **8.- Posible dut, langile soil gisa, nire lankideen lana geldiarazteko Coronavirus COVID-19ren kutsadura arrisku larri eta berehalakoa dagoela susmatzen baldin badut?**

Langileak, ordezkaritza kargurik gabe, ezin du inoiz lankideen jarduera geldiarazi. Bere jarduera propioa geldi dezake aurreko galderan azaldutako baldintzak ematen baldin badira. Jarduera geldiarazteko ahalmena, enpresarena izateaz gain, prebentzio ordezkarri gisa izendatutako langileek daukate, edo honen ezean, langileen ordezkarriak edo, berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten enpresetan, segurtasun eta osasun batzordeak.

## **9.- Norena da Norbere Babeserako Ekipoak (NBE) proposatzeko ardura?**

NBE-en aukeraketa enpresaren prebentzio zerbitzuari dagokio. NBE-ak aukeratzekoan langileek euren lanpostuetan zein arrisku dituzten eta hartutako gainerako neurriak kontuan hartu beharko ditu.

Kontuan izan behar da, nolana ere, babes kolektiboko neurriak nagusitzen direla beti NBE-en gainera, eta horiek ordezkatu gabe, antolakuntza neurriak beti indartze neurri beharrezkoak direla.

Enpresak beharrezko NBE-ak (maskarak, eskularruak ...) ematen ez dituen kasuetan, jarri harremanetan CNT atal sindikalarekin enpresako prebentzio zerbitzua eta enpresaEPI-ak ematen premiazko.

## **10.- Arrisku taldekoa banaiz edo horrela uste baldin badut, zer egin behar dut eta norekin jarri behar naiz kontaktuan?**

CNTren atal sindikalari edo, halakorik ezean, langileen ordezkariari neurri hauek har ditzaten. Prebentzio zerbitzuko medikuak zehaztuko du egin beharrekoa eta arrisku taldeko kide bihurtzen zaituzten baldintzak deskribatzen dituen txostena egingo du.

Gaur egun, Osasun Ministerioaren menpe dagoen Osasun Alerta eta Larrialdien Koordinazio Zentroa prestatutako txostenaren arabera (martxoaren 17an eguneratua), CoronavirusCOVID-19 dela eta gaixotasun larria garatzeko arrisku handiena duten taldeak honako hauek dira:

- 60 urtetik gorakoak.
- Gaixotasun kardiobaskularrak eta hipertentsio arteriala.
- Diabetesa.
- Biriketako gaixotasun kronikoak.
- Minbizia
- Immunodepresioa
- Haurdunaldia

## **11.- Esposizioatik CoronavirusCOVID-19-arekin kutsatzen baldin banaiz, zein eskubide ditut?**

Adostutako neurrien artean, isolamendu aldia lan istripu baja moduan asimilatzen da.

Horrez gain, eta enpresariaren aldetik laneko segurtasunari eta lan osasunari dagokionez arau-hausteak egon badaitezke, prestazioen errekargua eta eragindako kalteengatik kalte-ordaina erreklamatu daiteke. Horregatik da hain garrantzitsua CNTren atal sindikalarekin harremanetan jartzea.

## **12.- Enpresan nori zuzendu behar naitzaion nire lanpostuan dudana CoronavirusCOVID-19-n esposizioari buruzko zalantzak argitzeko?**

Lehenik eta behin kanpoko prebentzio zerbitzura, eta prebentzioko ordezkariari eta CNTren atal sindikalari. Atal sindikalak zalantza guztiak prebentzio zerbitzura eta CNTko KabinenteTeknikoara nola helearazi jakingo du.

### **13.- Administrazio publikoko zein erakundeekin jar naiteke harremanetan pandemia honi buruzko zalantzak argitzeko edo salaketak aurkezteko?**

Alde batetik Lan Ikuskaritza eta Gizarte Segurantzara, laneko segurtasun eta osasun arloan espezializatutako entitatea da eta ikuskapen- eta zehapen-organoa. Bestetik, Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizaterako Institutu Nazionalera (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestaren el Trabajo), zeinen funtzioak Autonomi Erkidego batzuetan transferituak dauden.

CNT-ko atal sindikalak momentu oro aholkatzen jakingo du.

### **14.- Desagertu egiten da Coronabirusarentzako esposizio arriskua NBE egokiak erabiliz?**

Printzipio orokor gisa arriskua ez da desagertuko babes bitartekoak erabilia, ez kolektiboak ez eta indibidualak, egiten dena kutsaduraren esposizioa gutxitzea da.

### **15.- Zer egin dezaket haurdun baldin banago?**

Osasun Alerta eta Larrialdien Koordinazio Zentroak prestatutako txostenean haurdun dauden emakumeak COVID-19 koronabirusaren ondorioz gaixotasun larri bat garatu dezaketene kolektibo gisa hartu ditu, orain arte informazio gutxi dagoenez ondorengo ondorioztatuz:

- Haurdun dauden gaixoen pneumonia ez dirudi gainerako biztanleria taldeetan baino larriagoa denik.
- Haurdunaldiaren hirugarren hiruhilekoan infektatu diren emakumeen kasuan ez dago SARS-CoV-2-ren umetoki barneko transmisioaren inguruko ebidentziarik.
- SARS-CoV-2 infekzio perinatalak jaioberriengan ondorio kaltegarriak izan ditzake, hala nola, fetuaren ongizatea galtzea, erditze goiztiarra, arnasketa distresa, tronbozitemia gibleko funtzioen alterazioa eta heriotza.

Osasun Ministerioak prestatutako dokumentu espezifiko bat dago "Manejo de la mujer embarazada y el recién nacido con COVID 19". Kontsultatu daitekeen dokumentu honetan neurri ezberdinak azaltzen dira, besteak beste, jendetza saihestu, harreman sozialak mugatu...

Haurdunaldiaren kasuan, gomendioa ginekologoarenganajotzea da, honela, burutzen ari den lana deskribatu ondoren, honek kutsadura saihesteko neurriak zehaztu ditzan.

### **16.- Teorikoki nire lanpostuan lana isolatuta egiten baldin badut, baina, langileen gabezia dela eta, enpresa kutsadura eragin dezakeen lanak egitera behartzen nau, zer egin dezaket?**

Nire talde profesionala osatzen duten funtzio ezberdinak betetzeko 39. artikulua mugikortasun funtzional baten aurrean edo lan baldintzen aldaketa nabarmen baten aurrean aurkitzen garen aztertu beharko da.

Nolanahi ere, gida honek alderdi prebentiboa soilik jorratzen duela ikusita, enpresaria egiten diren funtzioak egiteko NBE-ak hornitzera behartuta dago.

### **17.- Nire lan-jarduera telelanaren bidez garatzean kalteren bat jasango banu, lan-istripu bezala hartuko liteke?**

Gizarte Segurantzako Lege Orokorraren (LGSS) 156.3 artikulua araberako kontrakoa frogatzen ez bada behintzat, lan istripu moduan ulertuko dira langileak bere lan orduetan eta lantokian izandako lesioak. Ondorioz, nire etxea nire lan zentro berria izango da eta lanaldiaren barruan izandako edozein lesio laneko istripu bat dela ondorioztatu beharko da kontratuko frogatzen ez bada behintzat.

### **18.- Enpresak ibilgailu turistiko bat proposatu dezake bi langile edo gehiago batera joateko? Eta taxi edo VTC bat?**

Martxoaren 18ko TMA/254/2020 Aginduaren arabera, "Bidaiarien garraio publikoan ibilgailu turistiko batean egiten diren desplazamenduak, Martxoak 14ko 463/2020 Errege Dekretuaren 7. artikuluan xedatutakoaren arabera, banaka egin behar dira, ezintasunak dituzten pertsonak, adingabeak edo adinekoak laguntzeko edo beste arrazoi justifikatuen bat izan ezean". Horrek esan nahi du taxiak, ezgaitasunak dituzten pertsonak, adingabeak edo adineko pertsonak laguntzeko edo beste justifikatutako arrazoi bat izan ezean, pertsona bakarra eraman dezaketela.

Ibilgailu pribatuei dagokienez, langileak garraiatzeko erabiltzen direnean, 463/2020 Errege Dekretuaren 7. artikulua araberako mugimenduak bakarka egingo dira.

Edozein zalantza edo galdera izanez gero,  
hurbildu zaitetz zure atal sindikalera, deitu honako  
zenbakietara edo kontsultatu webgunea: [www.cnt.es](http://www.cnt.es)

## KONTSULTA LABORAL ETA SINDIKALERAKO KONTAKTUAK

Sindicato	Teléfono	Comunidad	Horario	correo-e
CNT Adra		Andalucía		adra@cnt.es
CNT Córdoba	622 35 62 11	Andalucía		sindical@cordoba.cnt.es
CNT El Puerto Sta Maria	676 37 94 14	Andalucía		elpuerto@cnt.es
CNT Jaén	693 72 12 48	Andalucía		jaen@cnt.es
CNT Jerez	617 40 70 82	Andalucía		jerez@cnt.es
CNT Lebrija	622 24 19 10	Andalucía	Ininterrumpido	lebrija@cnt.es
CNT Málaga		Andalucía		malaga@cnt.es
CNT Pedrera	687268644	Andalucía		info@cntpedrera.com
CNT Rota	625 01 81 09	Andalucía	Ininterrumpido	rota@cnt.es
CNT Sevilla	625 92 96 58	Andalucía	19-21 h	sindical@sevilla.cnt.es

CNT Fraga	626 49 29 92	Aragón	Ininterrumpido	fraga@cnt.es
CNT Huesca	622 24 65 47	Aragón	Ininterrumpido	huesca@cnt.es
CNT Teruel	648 11 15 99	Aragón	Ininterrumpido	teruel@cnt.es
CNT Zaragoza	601 01 13 33 694 46 88 98	Aragón	Ininterrumpido	zaragoza@cnt.es

CNT Canarias	722 18 13 18	Canarias		lanzarote@cnt.es
--------------	--------------	----------	--	------------------

CNT Santander	600 28 20 05 618 83 90 99	Cantabria	Ininterrumpido	santander@cnt.es
---------------	------------------------------	-----------	----------------	------------------

CNT Ciudad Real		Castilla - La Mancha		ciudadreal@cnt.es
CNT Guadalajara	655 85 85 44	Castilla - La Mancha		sov@guadalajara.cnt.es

CNT Burgos	656 30 34 71	Castilla y León	18:30-21 h	burgos@cnt.es
CNT Segovia		Castilla y León		segovia@cnt.es
CNT Valladolid	615 57 67 91	Castilla y León	Ininterrumpido	asesoria@valladolid.cnt.es valladolid@cnt.es
CNT Zamora	699224627 655575981	Castilla y León		zamora@cnt.es

CNT Barcelona	933 170 547	Cataluña	10-13, 17-20 h	cites_assessoria@barcelona.cnt.es
CNT Girona		Cataluña		girona@cnt.cat
CNT Granollers	640 72 96 71	Cataluña	8-21 h	assessoria@granollers.cnt.es
CNT Hospitalet	622 12 19 74	Cataluña	9-20 h	hospitalet@cnt.es
CNT Olot	675 49 71 33	Cataluña	9-20 h	olot@cnt.es
CNT Pineda de Mar		Cataluña		pinedademar@cnt.es
CNT Torelló		Cataluña		torello@olot.cnt.es

CNT Barakaldo	623 19 69 64	Euskadi		accionsindical@barakaldo.cnt.es
CNT Bilbao	680 36 51 63 944 15 79 62	Euskadi	9-14, 17:30-20 h L-J	bilbao@cnt.es <a href="https://labur.eus/6z6IM">https://labur.eus/6z6IM</a>
CNT Durango	678 50 16 63	Euskadi	Preferiblemente 15-21 h	durangaldea@cnt.es
CNT Vitoria	688 86 13 64	Euskadi	Ininterrumpido	vitoria@cnt.es
CNT Badajoz	640 83 13 56	Extremadura	Ininterrumpido	badajoz@cnt.es
CNT Cáceres Norte	679 78 62 20	Extremadura	Tardes	caceresnorte@cnt.es
CNT Compostela	981 59 09 10 633 72 03 96 640 55 34 12	Galicia	9-20:30 h	compostela@cnt.gal galiza@cnt.gal
CNT Logroño	620 60 96 14	La Rioja	Ininterrumpido	logrono@cnt.es
CNT Aranjuez	640 79 68 74	Madrid		aranjuez@cnt.es
CNT Fuenlabrada		Madrid		fuenlabrada@cnt.es
CNT Madrid	628 36 75 94 general 693 91 86 50 artes escénicas	Madrid	10-22 h	sindical@madrid.cnt.es sierraoste@madrid.cnt.es
CNT Comarcal Sur Madrid	662 66 77 45	Madrid	10-21 h	info@comarcalsur.cnt.es sindical@comarcalsur.cnt.es
CNT Sierra Norte	646 280 109	Madrid	9-19 h	sierranorte@cnt.es
CNT Iruña	693 56 44 54	Navarra		irunea@cnt.es
CNT Elche	600 30 71 53	C.Valenciana		elche@cnt.es
CNT Valencia	601 39 66 58	C.Valenciana		valencia@cnt.es