

## ***Gaixotasun arruntek eta lanekoak ez diren istripuek eragindako aldi baterako ezintasuna***

### **Gaixotasun arrunta edo lanekoa ez den istripua jakinaraztea**

Aldi baterako ezintasunagatikoko bajaren osasun-partea Osasun Publikoko Zerbitzuen mediku batek soilik igor dezake. Langilearengandik jaso ondoren, enpresak bere Datuen Igorpen Elektronikoaren (DIE) bidez igorriko du, gehienez hiru egun balioduneko epean, mutualitateak bajaren prozesuaren kontrola eta jarraipena has dezan.

### **Nork dauka prestazioa jasotzeko eskubidea?**

Gertaera eragilea jazotako egunean afiliatuak diren eta alta emanda dauden langileak, eta gutxienez azken 5 urteetan 180 egun baino gehiago kotizatu dituztenak. Salbuespena: baja lanekoa ez den istripu baten ondorio izatea (kasu horretan, ez du aurretiazko kotizazio-eperik beharko).

Lanaldi partzialean aritzen direnei ez zaizkie eskatuko 180 egun horiek, baizik eta partzialtasun-koefiziente globala aplikatzearen emaitza.

### **Nork ordaintzen du prestazioa?**

Aldi baterako ezintasunen prestazioak enpresak ordaintzen ditu zuzenean, derrigorrezko lankidetzaren dela-eta, eta horrek zenbatekoa kentzen du, Gizarte Segurantzari kotizazioa egitean. Osasun-bajaren garaian langileak kontratua amaitzen badu enpresan, aldi baterako ezintasuna mutualitateak ordainduko dio langileari zuzenean, langabezia-prestazioaren kopuru berean. Halaber, ordainketa zuzena egingo da mutualitatearen bidez, berariaz luzatu duten kasuetan, aldi baterako ezintasunak dirauen 365 egunetatik gora.

## Prestazio ekonomikoen zenbatekoa

Mutualitatea arduratuko da gaixotasun arruntetik eratorritako aldi baterako ezintasunen prestazio ekonomikoez, hurrengo kopuruetarako:

### Gaixotasun arruntagatiko edo lanekoa ez den istripuagatiko kalte-ordaina

Baja-egunak	Prestazioaren zenbatekoa	Ordaintzeko
1.tik 3.era	Ez dago prestaziorik	
4.etik 15.era	Langilearen oinarri arautzailearen % 60	Enpresa
16.etik 20.era	Langilearen oinarri arautzailearen % 60	Mutualitatea
21.etik prestazioaren amaierara arte	Langilearen oinarri arautzailearen % 75	Mutualitatea

**Arau orokorrak** xedatzen duenez, oinarri arautzailea honen emaitza da: bajaren dataren aurreko hilabetearen langilearen kotizazio oinarriaren zenbatekoa, zati kotizazioari dagokion egun kopurua.

**Lanaldi partzialean** kontratatutako langileen kasuan, honako arauak kontuan hartu behar ditugu:

- Prestazioaren eguneroko oinarri arautzailea honen emaitza da: gertaera eragilea jazo denetik, aurreko hiru hilabeteetan enpresan aitortutako kotizazio-oinarriak, zati lan egin den egun-kopurua (eta, beraz, epe horretan kotizatutako egunak).
- Jarduera eteteagatik, erakunde kudeatzaileak edo kolaboratzaileak prestazioaren ordainketa bere gain hartzen duenean, oinarria kalkulatu da

berriz, eta hori honen emaitza izango da: gertaera eragilea gertatu denetik aurreko hiru hilabeteetan enpresan egiaztatutako kotizazio-oinarrien batuketa, zati aldi horretan dauden egun naturalen kopurua.

**Artisten nahiz zezenketa-profesionalen** arloetan, aldi baterako ezintasuneko kasuetan ere, oinarri arautzailea honakoa izango da: gertaera eragilea jazo eta hamabi hilabete lehenagoko kotizazio-oinarrien batuketa zati 365 eragiketaren eguneroko batezbestekoa, edo egiaztatzen den eguneroko kotizazio-batezbestekoa, urtebetetik beherakoa bada. Eguneroko batezbesteko hori ez da inoiz izango, urteko kopuruan, artistaren edo zezenketa-profesionalaren kategoria profesionalari une bakoitzean dagokion gutxieneko kotizazio-oinarria baino txikiagoa.

Prestazio horiek zehazten dituzte enpresak, GSINK edo mutualitateak bete beharreko derrigorrezko minimoak, arloetako hitzarmen kolektiboen kalterik gabe; izan ere, azken finean, enpresaren kontura egongo dira.

Lan-harremana aldi baterako ezintasun egoeran egon bitartean amaitzen bada, langileak jarraituko du aldi baterako ezintasunaren prestazioa jasotzen, mutualitateak zuzenean ordainduta, langabezia-prestazioaren kopuru berarekin. Edonola ere, langabezia-prestazioa jasotako denboratik deskontatuko da, jadanik kontsumitutakotzat hartuta, aldi baterako ezintasunean igarotako denbora.

### **Prestazioaren iraupena**

Gehienez, **365 egun** iraungo du, beste **180** egunez luzatzeko aukerarekin, denbora tarte horretan langilea sendatzeagatik alta eman liezaioketela uste bada.

365 eguneko epe hori amaitzean, **Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala** edo **Itsasoko Erregimeneko Langileentzako Marinaren Institutu Soziala** izango dira (langilearen ezintasun iraunkorra ebaluatzeko, kalifikatzeko eta errebisatzeko organoen bitartez) berriazko luzapen egoera **180 egun** gehiagorekin aitortuko dutenak, eta ezintasun iraunkorreko espedientea hastea edo medikuaren alta ematea erabakiko dutenak.

Berriazko **luzapena** bidaltzen den kasuetan, kotizatzearen betebeharra mantentzen da, nahiz eta enpresak enpresa-kuota baino ez duen ordainduko,

eta langilearen ekarpena erakunde kudeatzaileak edo ordainketa egiten duen mutualitateak ordainduko du zuzenean.

Aldi baterako ezintasuna amaitzen denean, **545 egun** iragan direlako, hiru hilabeteko epean, gehienez, aztertuko da ezinduaren egoera, horren kalifikazioa egin ahal izateko dagokion ezintasun iraunkorraren mailan.

Hala ere, langilea berriro lanean hasteko sendatu edo bere egoera hobetuko delako itxaropenaz tratamendu medikoa jarraitzen denean, eta interesdunaren ezintasun kalifikazioa luzatzea gomendagarria den egoera klinikoetan, beharrezkoa den denboraz luzatu ahalko da, betiere, **730 egun** baino gehiago igaro gabe (aldi baterako ezintasuna hasi zenetik).

**545 egunetik gorako mediku-bajetarako**, kotizatzeke betebeharra amaituko da.

**Birgaixotzeak: 365 eguneko** epea iraungita, GSINK (edo IGIk), medikuaren alta igorri badute, erakunde horiek besterik ez dute izango eskumena erabakitzeke ea eragin ekonomikoak izango dituen aipaturako altaren osteko 180 eguneko epean gertatutako medikuaren beste baja batek.

### **Aldi baterako ezintasun-prestazioa jasotzeko ordainketa izapidetzea**

Ordainketa zuzenean egiten du erakunde kudeatzaileak edo eskuduna den mutualitateak, norbere konturako langile autonomoen **kasu hauetan**:

- GSINK berariaz igorritako luzapena, aldi baterako ezintasunaren 365 egunak iraganda.
- Eskuordetutako ordainketatik salbuetsita dauden erakundeak.
- 10 langiletik behera dituzten eta langileren bati aldi baterako ezintasuna ordaintzen modu jarraian 6 hilabete baino gehiago egin dituzten enpresak.
- Ordainketa eskuordetuaren enpresa-betebeharra ez betetzea.
- Lan-harremanaren amaiera, aldi baterako ezintasuneko aldi. Lan-harremana aldi baterako ezintasun egoeran egon bitartean amaitzen bada, langileak jarraituko du aldi baterako prestazioa jasotzen, mutualitateak zuzenean ordainduta, langabezia-prestazioaren kopuru berarekin. Nolanahi ere, langabezia-prestazioa jaso zeneko epetik deskontatuko da, kontsumituta legez, aldi baterako ezintasun egoerako denbora.

Ekarri beharreko eskaera-orria eta dokumentazioa webgunearen inprimakien eta dokumentazioaren atalean aurkituko dituzu.

## **Kudeaketa**

Gaixotasun arruntei eta lanez kanpoko istripuei dagokienez dauzkagun eskumenak honako hauek dira: bajen iraupena kontrolatzea, medikuaren jarraipena eginez, eta dagozkion prestazio ekonomikoak ordaintzea. Hori guztia, kalitatea, eraginkortasuna eta bezeroarekiko arreta bermatuz, betiere.

## **Jarraipena**

Egungo araudiak osasun sistema publikoaren esku uzten du langile batek aldi baterako ezintasun-egoeran egon behar duen edo ez zehazteko eskumena, baina ahalmena ematen dio Mutualiari bere kargura dituen aldi baterako ezintasun-prozesuen kontrol medikoa egiteko, betiere, behar bezala errespetatuz langilearen intimitate eta duintasunerako eta bere osasun-egoerari lotutako informazio guztiaren isilpekotasunerako eskubidea.

Bajen iraupena behar bezala doitu ahal izateko, lanekoak ez diren istripuen ondoriozko lesioetatik edo gaixotasunetik suspertzeko behar den denborara eta ohiko lana egiteko gaitasunera, kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasunaren sailak bajaren kontrol eta jarraipen medikoa egiten du.

Hori egiteko, Mutualiak hau du eskura:

Mediku, erizain eta administrarien taldea, bajak kontrolatzen espezializatua, 1998. urtetik gaurdainoko eskarmentuduna. Oso helburu argia du: laneko bajaren aldia behar den denbora zehatzera doitzea.

Jarduteko dugun sistematikak jarraibide hauek ditu:

-Langilearekin harremanetan jartzea, postaz edo telefonoz, medikuaren baja izan eta hurrengo egunetik hasita.

-Langileari hitzordua jartzea osasun-azterketa egiteko, egoera klinikoa jakin eta aldi baterako ezintasuna justifikatzeko baldintzak betetzen dituen balioesteko.

-Osasun-azterketarako alta proposatzea, medikuaren iritziz aldi baterako ezintasun-egoeran izateko arrazoirik ez badago.

Kontingentzia arrunten ondoriozko aldi baterako ezintasuneko bajaren kontrola eta jarraipena amaituko da lehen-mailako arretako medikuak, ikuskatzaile medikuak edo Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren ebazpenak laneko alta ematen dutenean.

Informazio gehiago nahi baduzu, deitu 900 50 60 70 telefono-zenbakira, eta esan Kudeaketa Sailarekin hitz egin nahi duzula.

### **Garraio-gastuak**

Kontingentzia Arruntengatik medikuarengana joateko garraio-gastuak konpentsatzeko baldintza orokorrak:

- Kontingentzia arruntengatiko baja izatea.
- Ordaintzeko momentua: prozesuaren alta jasotzean, interesdunak eskaria idatziz aurkeztu eta gero.
- Arau orokor bezala garraio publikoa ordaintzen da. Erreferentzia bezala, herri bakoitzean erabili ohi diren txartelen tarifak erabiliko dira.
- Ibilgailu pribatua erabiliz gero, 0,19€ ordainduko dira kilometro bakoitzeko (Soilik desplazamendua ezberdina den herritik egiten diren kasuetan).
- Taxien gastuak ordaintzeko beharrezkoa da baja-prozesuaren mediku arduradunak baimena espresuki ematea hitzorduaren aurretik, hitzordu bakoitzarentzat.
- Ordaintzeko modua: bankuko transferentzia bidez, pazienteak bankuko kontu korrontearen zenbakia bete (20 zenbaki edo 24, IBANarekin) eta sinatu ondoren.

### **Abantailak enpresa zein langileentzat**

Mutualiak, indarrean den legediarekin bat etorriz, baje iraupenaren segimendu medikoa eta egoki diren prestazio ekonomikoen ordainketa proposatzen ditu. Gure esperientzia juridiko, administratibo eta sanitario guztia enpresen eta langileen zerbitzura jartzen dugu horrela.

Zerbitzu hori, beraz, bi aldeentzat da onuragarria:

#### **Enpresak:**

- Ez du kostu gehigarrik
- Baje aldiak txikiagotzen dira, eta, hortaz, enpresarentzako kostua ere bai.
- Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatza Medikoak esku har dezan sustatzea.

#### **Langileak:**

- Baje aldia txikiagotzea.
- Dena delako kontingentzian espezialista diren medikuen bigarren iritzia.
- Intimitaterako eskubidea kasu guztietan errespetatzea, bai eta langilearen osasun egoerari lotutako informazio guztiaren konfidentziasuna ere.