

## ***Laneko istripuagatiko eta gaixotasun profesionalagatiko baja***

### **Nork du aldi baterako ezintasunari dagokion prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubidea?**

Lan istripua edo gaixotasun profesionala gertatzean enpresan alta emanda dauden eta lan istripuen eta gaixotasun profesionalen inguruko gertakariak Mutualiarekin estalita dituzten langile guztiek.

Araubide orokorraren aplikazio eremuan dauden langileak altan dauden langiletzat hartuko dira eskubide osoz, lan istripuen, laneko gaixotasunen eta langabeziaren ondorioetarako, langile horien enpresaburuak dagozkion betebeharrak bete ez arren.

Kasu horietan, prestazioen zenbatekoa mutualitateak aurreratu behar du, betebeharrak ez betetzeagatik enpresari dagozkion erantzukizunei kalterik egin gabe. Prestazioetarako aurreratutakoak ezingo du, inolaz ere, gertaera eragilea gertatzen denean indarrean dagoen ondorio askotariko errentaren adierazle publikoaren (IPREM) zenbatekoa baino bi aldi eta erdi gehiagoren kopuru baliokidea gainditu.

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

Aldi baterako ezintasunari dagozkion prestazioak enpresak ordaintzen ditu zuzenean, nahitaezko lankidetzari jarraiki. Enpresak Gizarte Segurantzari kotizatzeke unean kentzen du zenbatekoa.

Medikuaren baja aldian langileak enpresan baja hartzen badu, mutualitateak ordainduko dio zuzenean langileari aldi baterako ezintasunari dagokion zenbatekoa.

Aldi baterako ezintasunaren hamabigarren hilabetetik aurrera berariazko luzapena baldin badago, zuzenean mutualitatearen bidez egingo da ordainketa.

Langileak hitzarmenaren edo itunaren arabera kobratutako osagarriak ez dira Gizarte Segurantzako prestaziotzat hartzen, eta enpresak hartu behar ditu bere gain.

### **Prestazioaren zenbatekoa**

Arau orokorraren arabera, honako bi batugai hauek batzean lortutako oinarri arautzailearen %75ekoa izango da zenbatekoa:

- Kontingentzia profesionalengatiko aurreko hilabeteko kotizazio-oinarria, aparteko ordurik gabe, zati kotizazio horri dagokion egun kopurua.
- Aurreko urte naturaleko aparteko orduengatiko kotizazioa zati 365 egun.

Lanaldi partzialean kontratatutako langileentzat arau hauek hartu behar dira kontuan:

- Prestazioaren eguneko oinarri arautzailea kalkulatzeko, eragiketa hau egingo da: gertaera eragilearen aurreko hiru hilabeteetan enpresan egiaztatutako kotizazio-oinarrien batura zati denbora-tarte horretan egiaz lan egindako egun kopurua (hau da, denbora-tarte horretan kotizatutako egun kopurua).
- Jarduera eteten delako erakunde kudeatzaileak edota lankideak bere gain hartzen badu prestazioaren ordainketa, oinarri arautzailea berriz kalkulatu da, modu honetan: gertaera eragilearen aurreko hiru hilabeteetan enpresan egiaztatutako kotizazio-oinarrien batura zati denbora-tarte horretako egun naturalen kopurua.

Trebakuntzarako kontratatutakoen kasuan, aldi baterako ezintasunaren oinarria erregimen orokorreko gutxieneko kotizazio-oinarria izango da.

## **Aldi baterako ezintasunari dagokion prestazioa izapidetzea**

### *Ordainketa delegatua:*

Besteren konturako langileak: oro har, enpresak egiten du ordainketa, modu delegatuan, soldaten maiztasun berarekin. Eskubidea baja medikoa jaso eta biharamunik sortzen da, eta oinarri arautzailearen %75ekoa da. Enpresaburuak ordaindu beharko du langileari baja medikoa emandako egunean zegokion soldata osoa.

### *Ordainketa zuzena:*

Besteren konturako langileak: ondorengo kasuetan, eskumena duen erakunde kudeatzaileak edo mutualitateak egiten du ordainketa zuzenean.

- GSINk onartutako berariazko luzapen aldian, aldi baterako ezintasunak 12 hilabetetik gora irauten duenean.
- Ordainketa delegatutik bazterturiko erakundeak.
- Hamar langile baino gutxiago izanik, langile bati aldi baterako ezintasuna ordaintzen sei hilabete baino gehiago jarraian daramatzaten enpresak.
- Ugazabak ordainketa delegatua egiteko beharra urratzea.
- Lan harremana iraungitzea aldi baterako ezintasun aldian. Kasu horretan, eta 40/2007 Legeak ezarritako aldaketaren ondoren, langilea kontingentzia profesionalek eragindako aldi baterako ezintasun egoeran dagoenean, epe horretan lan kontratua iraungitzen bada, aldi baterako ezintasunari dagokion prestazioa jasotzen jarraituko du –onartuta daukan kopuru berbera, hain zuzen–, egoera hori bukatu arte. Ondoren, langabezia egoeran egongo da legez (hori kasua bada), eta, beharrezko baldintzak betetzen baditu, langabezia prestazioa jasoko du. Prestazio hori jasotzeko epeari ez zaio kenduko kontratua amaitu ondoren aldi baterako ezintasun egoeran emandako denbora, edo langabeziako subsidioa.
- Langabezia egoerara berriz itzultzea.

Aurkeztu beharreko agiriak:

- Ordainketa zuzenaren eskaera, behar bezala beteta
- NANaren edota agiri baliokide baten fotokopia, indarrean.
- Aurreko hilabeteko oinarriak jasotzen dituen enpresaren ziurtagiria.