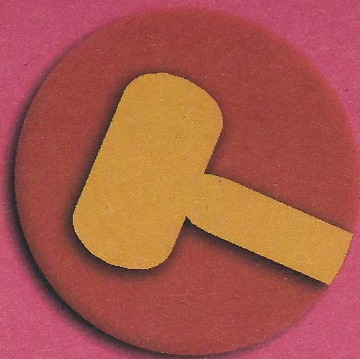


**SHI**  
**juridikoa**



S  
I  
N  
D  
I  
K  
A  
I  
H  
E  
Z  
I  
K  
E  
T  
A

**14.**

**Lanerako  
ezintasunak  
eta prestazioak.**

**LAB**  
**Hezkuntza**

**ZA  
BAL  
TZEN**

Zbkia

SUK 00032

DOKUMENTAZIO  
ZENTROA



**14.**

# **Lanerako ezintasuna eta prestazioak.**

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

Idazlea: **Iñaki Eguskizaga.**

Argitarazlea: **Ipar Hegoa Fundazioa.**



**EUSKO JAURLARITZA**  
JUSTITIA, EKONOMIA, LAN  
ETA ENZARTE BEOGARRITZA KALIA



**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1999.eko URTARRILA

14.

juridikoa

SINDIKAL HEZIKETA

## Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

### **EZINTASUN IRAUNKORRA. DEFINIZIOA**

#### **EZINTASUN IRAUNKORRA. MOTAK**

#### **ORDAINDUTAKOAREN ARABERAKO PENTSIOA DUEN EZINTASUN IRAUNKORRA. MAILAK**

##### **Ezintasun Iraunkor Partziala (EIP)**

Definizioa  
Betekizunak  
Prestazioa  
Ondorioak

##### **Erabateko Ezintasun Iraunkorra (EEI)**

Definizioa  
Betekizunak  
Prestazioa  
EEI kualifikatua  
Ondorioak

##### **Ezintasun iraunkor osoa (EIO)**

Definizioa  
Betekizunak  
Prestazioa  
Ondorioak

##### **Baliaezintasun handia**

Definizioa  
Betekizunak  
Prestazioa  
Ondorioak

#### **LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUAK**

#### **BESTE PRESTAZIO BATZUK**

Sendatzeko diru-laguntza  
Baliaezintasunik sortzen ez duten lesio iraunkorrak  
SOViren Baliaezintasun Iraunkorra  
Prestazioen errekarua

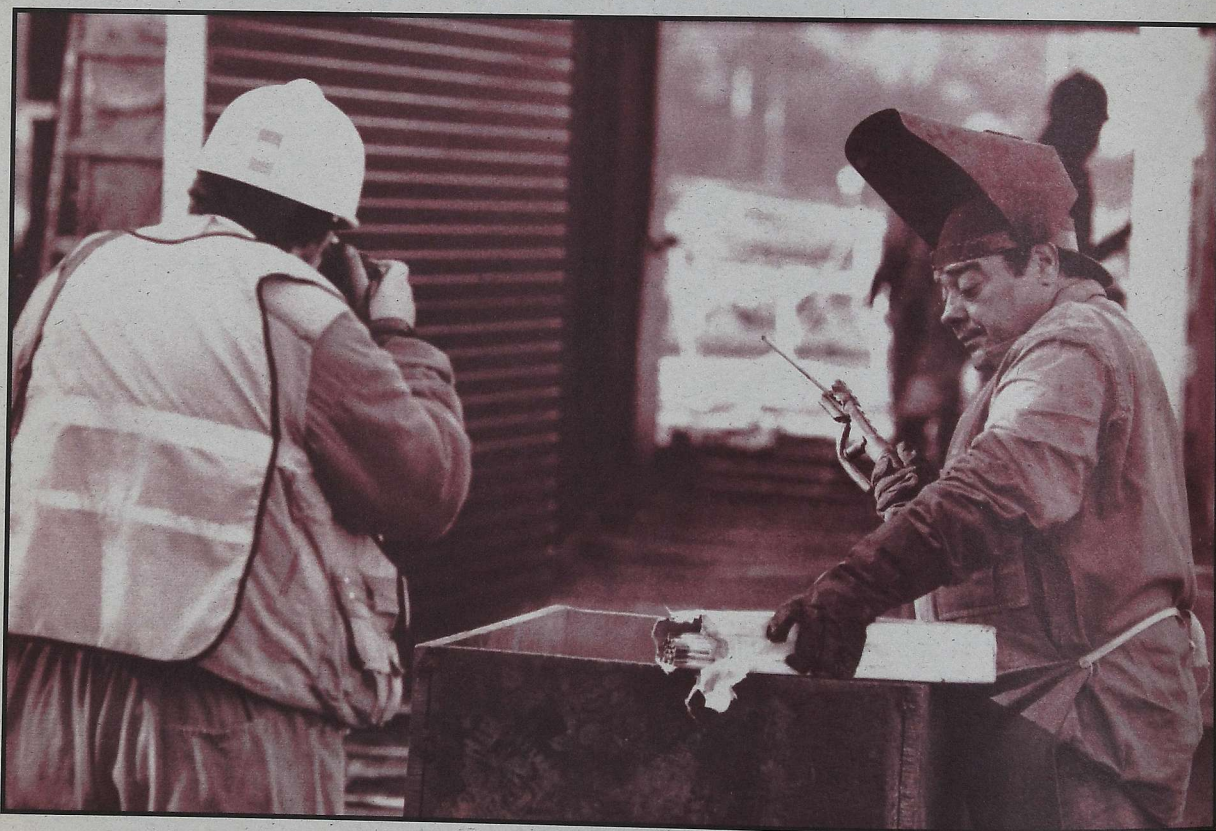
#### **ORDAINDUTAKOAREN ARABERAKO PENTSIOA DUEN EZINTASUN IRAUNKORRA DEKLARATZEKO PROZEDURA**

#### **EZINTASUN IRAUNKORRA ETA PFEZ**

#### **PROZESU PENAL ETA ZIBILA**

14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

Sindikalki Hezkuntza



# Definizioa

## Ezintasun iraunkorra.

Ezintasun Iraunkorraren definizioa (ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra) Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren 134.1. artikuluan aurkitzen dugu: ezintasun iraunkorra langileen egoera bat da, agindu zaien tratamendu medikoa amaitu eta alta lortu ondoren arazo anatomiko edo funtzionalak geratu direnean sortzen dena. Arazo edo muga horiek era objektiboan determina daitezke, eta beraien eraginez mugatu edo eragozten da lan egiteko gaitasuna.

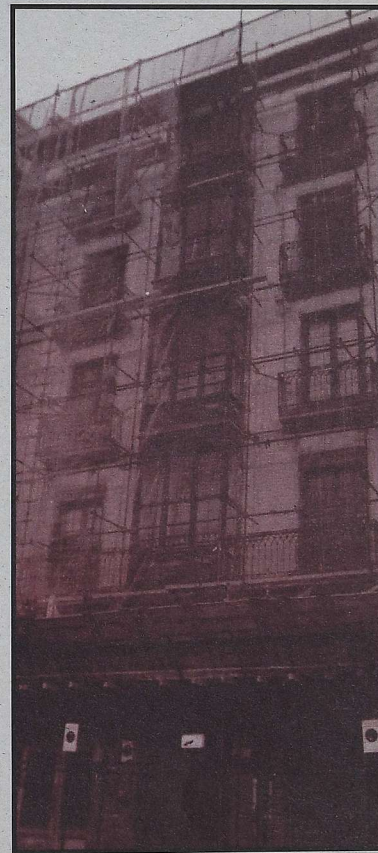
Ezintasun iraunkortzat hartzen den beste egoera bat gaixotasun arrunt edo lanbide-gaixotasun edo istripu-lanekoa zein lanez kanpokoak kasuetan sortzen da, baldin eta lan egiteko ezintasunak irauten

badu ezintasun iragankorren epea (ezintasuna edo baja) -18 hilabete amaitu ondoren. Salbuespena: langilea kalifikatzeke baldin bada, go, tratamendu medikoa behar badu eta egoera klinikoak sailkapena atzeratzeko eskatzen badu. Kasu horretan, Ezintasun Iragankorreko egoera 30 hilabetera arte luza daiteke bere hasieratik.

Esandakoa gora-behera, Ezintasun Iraunkorra (EI) determinatzen duten elementuak hiru dira:

**1)** Gaitasun anatomiko edo funtzionalean izandako kalteak zalantzarik gabe egiaztatu behar dira, ikuspuntu medikotik.

**2)** Kalte horiek behin-betikoak izan behar dute, hau da, sendaezinak. Horrek esan nahi du



## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

sendaezintasun horrek seriotasunez aurreikusteko modukoa izan behar duela. Aurreikuspenaz hitz egiten dugu sarritan oso zaila izaten delako pronostikoa segurtasun osoz egitea. Horrenbestez, Legeak hauxe gaineratzen du: nahiz eta errekupeazioa erabat baztertuta ez egon, ezintasuna iraunkortzat hartzen da errekupeazioa aukera hori zehazgabea eta badaezpadakoa denean. Gainera, horregatik ezartzen du legeak beste aukera bat: kalifikazioa berraztertzea hobekuntzarik gertatuz gero.

**3)** Kalteen ondorioek larriak izan behar dute lan egiteko gaitasunean: gutxienez %33 murriztu behar dute gaitasun hori.

Esan ere alta medikoa beharrezkoa dela esaten du

Legeak, baina hori ez da ezinbestekoa. Izan ere, ezintasun iraunkorra deklaratzeko bidea langilea ezintasun iragankorreko egoeran dagoenean has daiteke, jasandako kalteak behin-betikoak izango direla aurreikus daitekeenean.

Ezintasun Iraunkorra (EI) Ezintasun Iragankor (EIR) batetik ondorioztatu behar da. Salbuespena: horren eskubiderik ez izatea langilea altarekin pareka daitekeen egoera batean dagoelako (gero-azalduko da zein diren egoera horiek, erabateko ezintasun iraunkorraz hitz egitean), edo egoera hori onartzen ez zaien soldatapeko langileen egoeran dagoelako, edo altaz besteko egoera batetik heltzen delako egoera horretara (Ezintasun Iraunkor Osoa eta Baliaezintasun Handia).

# Motak

## Ezintasun iraunkorra.



Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (GSLO) arabera, ezintasun iraunkorra bi motatakoa izan daiteke:

- 1)** Ordaindutakoaren araberako pentsioa duena: diru prestazio bat jasotzeko eskubidea ematen du legezko eskakizun batzuk betetz gero; horietako bat gutxienezko kotizazio aldi bat ordainduta izatea da.
- 2)** Ordaindutakoaren araberakoa ez den pentsioa duena: laguntza izaera du; prestazioak ezer kotizatu gabe edo legeak ezartzen duen gutxienezko aldira iritsi gabe kobra daitezke, beste baldintza batzuk betetz gero.

# Ordaindutakoaren araberaiko pentsioa duen ezintasun iraunkorra **Mailak.**

GSLOren arabera, ezintasun iraunkorrak lau maila ditu:

- a) Ezintasun iraunkor partziala ohiko lanbiderako (EIP)
- b) Erabateko ezintasun iraunkorra ohiko lanbiderako (EEL)
- c) Ezintasun iraunkor osoa lan guztietarako (EIO)
- d) Baliaezintasun Handia.

Horiez gain badira ezintasuna sortzen ez duten lesio iraunkorrak ere, aurrekoen pareko kalteak sortu gabe baremoan ezarritako prestazioak kobratzeko eskubidea ematen dutenak (3158/66 Dekretua, 69.4.15. Ministro-Agindua, 74.4.5. Ministro-Agindua, 88.5.15. Ministro-Agindua, 90.3.9. Ministro-Agindua, 91.2.16 Ministro-Agindua).

## • Ezintasun iraunkor partziala (EIP)

### *Definizioa.*

Ohiko lanbiderako (langile bakoitzak normalean egiten duen lanbiderako) ezintasun iraunkor partzialak gutxienez %33 murrizten du langilearen lan gaitasuna, lanean bete behar dituen eginkizun nagusiak egitea eragotzi gabe.

Ohiko lanbidea zein den honela zehazten da: Istripu kasuetan -laneko zein lanez kanpoko istripuetan-, istripua gertatu denean langileak zuen lanbidea da ohiko lanbidetzat hartzen dena. Gaixotasun kasuetan, berriz -gaixotasun arruntetan zein lanbilde-gaixotasunetan-, Ezintasun

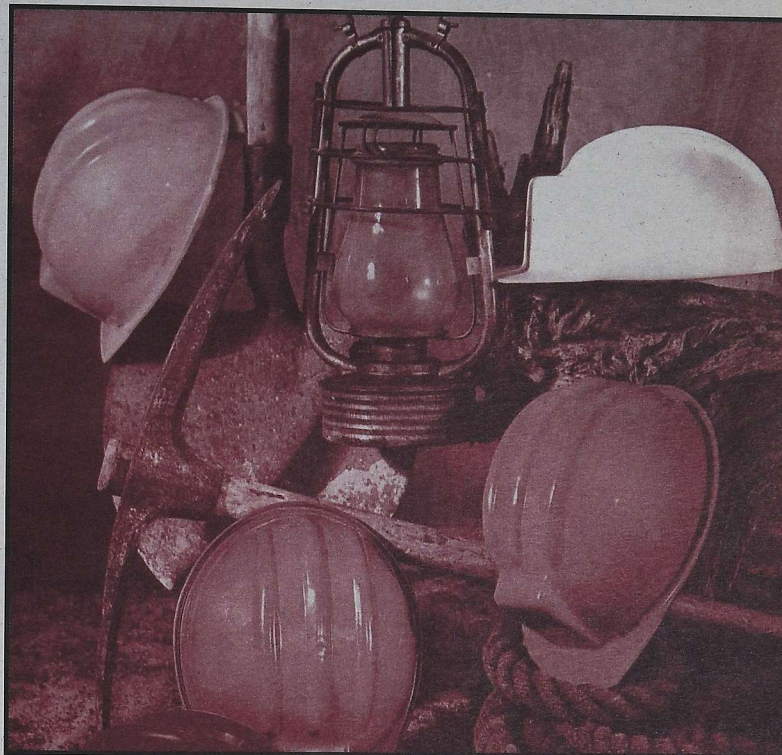
Iraunkorraren aurreko 12 hila-  
beteetan langileak gauzatu  
duen lanbide nagusia da  
ohiko lanbidea. Ohiko lanbi-  
dea zein ote den zehazterako-  
an arazo ugari sortzen dira,  
are gehiago norberari ez  
dagokion lanpostuetan lan  
egin behar izaten denean,  
edota, mugikortasuna dela  
medio, talde profesional bate-  
an sartu behar izaten denean.  
Normalean kategoriaz izaten  
da kontuan hartzen dena, ez  
lanpostua, zeren kategoriaz  
batekin lanpostu batzuk bete  
baitaitezke, eta batzuetan zen-  
bait lanpostutan bai baina  
beste zenbaitetan ezin da  
lanik egin.

Ohiko errendimenduaren  
%33eko murrizketari dago-  
kionez, lanbidea zein den eta  
istripuak uzten dituen arrasto-  
ak zer-nolakoak diren hartu  
behar da kontuan kasu bakoit-  
zean. Dena dela, badirudi  
murrizketa hori honelako  
kasuetan onartu ohi dela: gut-  
xienezko errendimendua eta  
lanbideari dagozkion lanak  
betetzea oztopatzen duenean,  
edo zereginak lehen baino  
zailtasun eta neke handiago-  
rekin egiten direnean.

### **Betekizunak.**

EIPri dagozkion prestazioa  
jaso ahal izateko ondoko bete-  
kizunak bete behar dira:

**a)** EIPko egoerak deklaratu  
egon behar du.



**b)** Langileak afiliatuta egon  
behar du Gizarte  
Segurantzari.

**c)** Langileak altako egoeran  
edo altakotzat har daitekeen  
egoeran egon behar du.

**d)** Langileak gutxienezko kotizazio  
aldia izan behar du  
beterik.

Gaixotasun arrunteko kasuetan:

21 urtez beherako gazteek  
bete behar duten kotizazio  
aldia 16 urte betetzen dutene-  
tik Ezintasun Iragankorra has-  
ten duten egunera arte pasatzen  
den egun kopuruaren  
erdia da (ondorio horietarako,  
EIParen aurretik gertatutako

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.



Ezintasun Iragankorreko 18 hilabeteak hartzen dira kontuan, gaixoaldia 18 hilabetetara iristen ez bada ere).

20 urtez gorakoek: 1800 egun izan behar dituzte kotizaturik Ezintasun Iragankorra agortu aurreko 10 urteetan.

Istripu eta lanbide-gaixotasun kasuetan ez da gutxienezko kotizazio aldirik eskatzen.

**e)** Ezintasuna gertatzen den unean 65 urte ez izatea eta jubilatzeke egoeran ez egotea, hori horrela izatekotan jubilaziora jo behar delako.

Betekizunak direla-eta hiru gauza zehaztu beharrean nago:

Enpresariak ez badu langilea gizarte segurantzaren (altan) sartuta, lan istripurik edo lanbide-gaixotasunik jasanez gero altako egoera onartzen zaio eskubide osoz langileari. Kotizazioei dagokienez, berriz, hauexek hartzen dira kontuan: azken Ezintasun Iragankorreko 18 hilabeteak (agortu ez direnean ere); haurrak zaintzeko eta lanpostua gordetzeko eskubidearekin hartu den lehenengo eszedentzia urtea; Gizarte Segurantzako beste errejimen batzuetan (Estatuaren Klase Pasiboak, Autonomoak, Itsasoko Langileak, Etxeko Langileak eta Nekazaritzako Errejimen Berezia) eta elkarrekiko zenbaketan ordaindutako kotizazioak.

→ Ordaindutakoaren arabera pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.

Altarekin pareka daitezkeen egoerak hauek dira: kargu publiko bat betetzeko hartutako derrigorrezko eszedentzia; soldaduska edo ordezeko zerbitzua gehi enpresan sartzeko eskaria egiteko horren ostean dauden 30 egunak; enpresaren aginduz atzerrian emandako denbora; hitzarmen bereziak sinatzea; lanbidegaixotasuneko arriskua duten lanpostuetan lan egin duten langileen egoera; guztizko langabezia diru laguntzarekin; gogoz besteko langabezia edo langabezia-soldata (garrantzitsua da INEMen inskribatuta jarraitzea); gogoz besteko eta prestaziorik gabeko langabezia; aldizkako lan finkoa duten langileen lan-etenaldia, amnistiaturako zigorraldiak (79.1.4. Agindua); Gizarte Laguntza jasotzen dutenak; grebak edo enpresa-itxialdiak eragindako alta berezia.

### **Prestazioa.**

EIParen sustraian dagoen Ezintasun Iragankorraren diru prestazioa kalkulatzeko erabili den Oinarri Arautzailea  $\times$  24 hilabete. Adibidez: Bajaren aurreko hilabetean kotizazio oinarria 120.000 pezetakoa izan bazen, EIPagatik kobratzen den kalte-ordaina hauxe izango litzateke:  $120.000 \times 24 = 2.880.000$  pezeta.

EIPa eragin duena lan istripu bat izan denean eta istripua jasan duenak 65 urte baino gehiago dituenen, gutxienezko zenbateko bat ezartzen da urtero. Zenbateko hori 938.700 pezetakoa da 1999n euren kontura ezkontide bat dutenentzat, eta 797.860 pezetakoa euren kontura ezkontiderik ez dutenentzat.

Oinarri arautzailea kalkulatzekoan kontuan hartu behar dira atzeranzko balioa duten soldata igoerak, istripua gertatu eta gero argitaratzen den hitzarmen batean hartzen badira ere.

### **Borondatezko hobekuntzak**

Enpresa askok aseguru-polizak kontratatzen dituzte aseguru-etxeekin (hitzarmenetan adosten delako gertatu ohi da hori), EIPri lotutako arriskuak babesteko. Horren arabera, lehen aipaturako 24 hilabete-soldatez gain beste diru zenbateko handi bat ordaindu behar zaie kaltetuei. Garrantzitsua da poliza horiek diotena arretaz irakurtzea, haien edukia ilun samarra izaten baita sarritan.

### **Ondorioak**

Langileak eskubidea du bere lanera itzultzeko, eta (kontraesana da, baina ugari dira kontu horretan dauden kontra-

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

esanak), bere lanpostuaren errendimendua oztopatzen ez badu, lehengo lanpostura eta lehengo baldintza berberetan. Enpresariak egiaztatzen badu ezin duela oztoporik gabe lehengo lanpostuan aritu, baldintza berberetako beste lanpostu bat eskaini behar dio, eta horrelakorik ez balego gehienez %25eko soldata murrizketa izango lukeen beste lanpostu behar eman beharko dio. Edozein kasutan, lanaldi osoan lan egiten badu ezin ordain diezaioke gutxienezko soldata baino gutxiago.

Gaitasun osoa berreskuratu eta horri dagozkion prestazioak jaso ondoren maila txikiagoko lanpostu bat ematen badiote, langileak eskubidea du bere lehengo lanpostura itzultzeko, baldin eta EIPan eman duen denbora hiru urte baino laburragoa bada eta itzultzeko eskaera gaitasun deklarazioaren osteko hilabeteetan egiten badu (hilabetea pasatu baino lehen).

### • Erabateko Ezintasun Iraunkorra (EEI)

#### **Definizioa.**

Ohiko lanbidearen (ikus ohiko lanbideari buruz EIParen atalean esandakoa) zeregin guztiak edo zeregin nagusiak betetzea eragozten duen egoera da, beste lanbide batzue-

tan lan egitea eragozten ez badu.

Pentsa daitekeenez, burura dakizkigukeen kasuak ezin zenbatuzkoak dira, hain dira ugari.

#### **Betekizunak.**

EEIari dagozkion prestazioak jaso ahal izateko ondoko betekizunak bete behar dira:

1. EEIko egoerak deklaratura egon behar du.
2. Langileak afiliatuta egon behar du Gizarte Segurantzari.
3. Langileak altako egoeran edo altakotzat har daitekeen egoeran egon behar du (ikus, EIParen atalean, zein diren altarekin parekatzen diren egoerak). Ezinezkoa da EEIra altarik gabeko egoeratik edo horren pareko egoeratik iristea, Ezintasun Iraunkor Osoan edo Baliaezintasun Handian gertatzen den bezala.
4. Langileak gutxienezko kotizazio aldi bat izan behar du beterik; aldi hori hauxe izango litzateke:

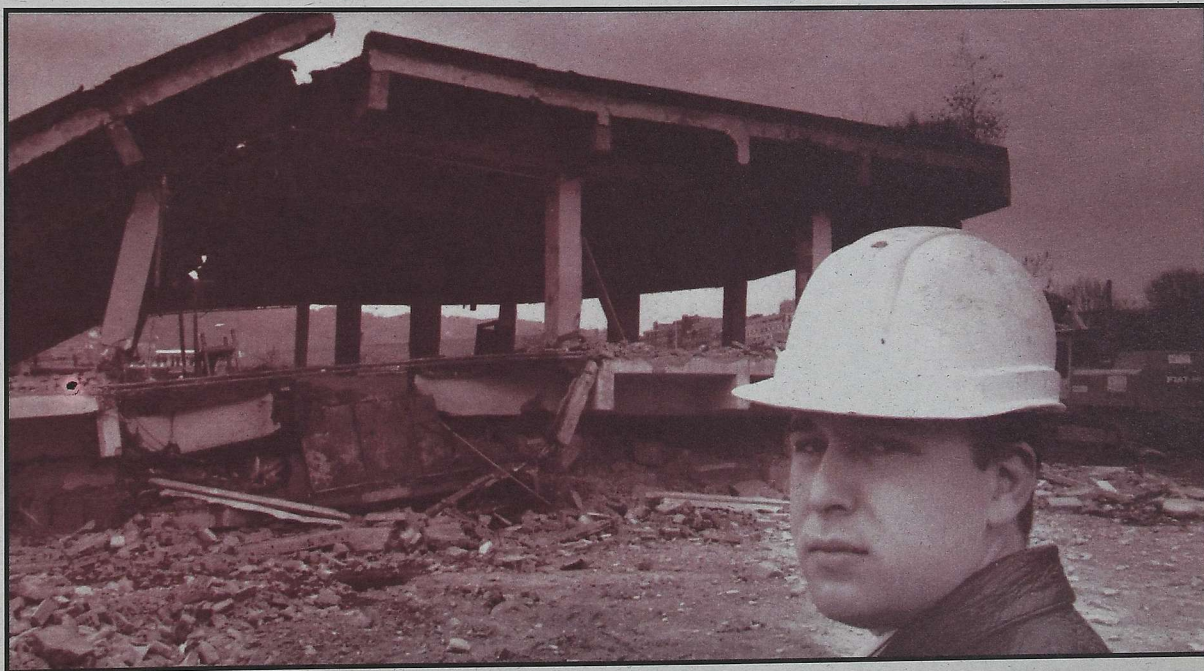
#### **Gaixotasun arrunta:**

26 urtez beherakoentzat, eskatzen zaien gutxienezko epea 16 urte bete zutenetik pentsioa eragin zuen gertararen egunera arte iragan den denboraren erdia da.

Horretarako ez dira kontuan hartuko 6 hilabetera heltzen ez diren adin-zatikiak, eta 6 hilabete baino gehiagoko adin-zatikiak urte erdi bezala hartuko dira aipatutako erdi hori kalkulatzeko. Baztertze arau hori ez da erabiltzen 16 urte eta 16 urte eta erdi bitartean. Adibidez: langile batek 92.2.20an betetzen baditu 16 urte eta pentsioa eragin zuen gertaera 99.3.30ean izan bazen, 7,104 urte dira. 0,104 hori baztertu egiten da, urte erdi baino gutxiago delako. 7 urte horiek hilabeteak izatera pasatzen dira:  $7 \times 12 = 84$  hilabete. Ezaldia ("Ezaldia" = kobratu ahal izateko kotizatu behar den gutxienezko denbora) hauxe izango da:  $84:2 = 42$  hilabete.

26 urte edo gehiago dituenarentzat, kotizatuta izan behar duen denbora hauxe izango da gutxienez: 20 urte bete zituenetik pentsioa eragin zuen gertaerara arte iragandako denboraren laurdena, kontuan harturik gutxienez 5 urte izan behar dituela kotizaturik. Adin-zatikiei dagokienez, aurreko irizpideari eusten zaio. Adibidez: langile batek 69.1.30ean bete zituen hogei urte, eta pentsioa eragin duen gertaera 98.7.26ean izan da, beraz: 29,48 urte. 0,48 hori urtearen erdia baino txikiagoa denez, 29 urte baino ez dira hartzen kontuan. 29 urte horiek hilabete bihurtzen dira:  $29 \text{ urte} \times 12 \text{ hilabete} = 348$  hilabete. Ezaldia hauxe izango da:  $348:4 = 87$  hilabete.

→ Ordaindutakoaren arabeko pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.



## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

Ezaldiak hilabete-zatikirik izan balu, berau batzertu egingo zen.

Hori da eskatzen den ezaldi orokorra, baina ezaldi orokor horri ezaldi espezifikoa gehitu behar zaio, hau da: ezaldi orokorreko urteen bostena pentsioa eragin duen gertaeraren aurreko 10 urteen barnean kotizatu behar da. Hala, aurreko kasuaren ezaldi espezifikoa hauxe izango litzateke:  $87 \text{ hilabete} : 5 = 17,4 \text{ hilabete}$  azken 10 urteen barruan.

**Istripu -lanekoa zein lanez kanpokoa- edo lan gaixotasunen kasuetan ez da gutxienezko kotizazio aldirik eskatzen.**

5. 65 urte beterik ez izatea eta pentsioa eragin duen gertaeraren unean ez betetzea jubilazio pentsioa kobratzeko bete behar diren eskakizunak.

Hona hemen ohar batzuk betekizunen inguruan. Pentsioa eragiten duen gertaera dela-eta zera esan behar da: jurisprudentziaren arabera epaiaren eguna izaten dela kalkulua egiteko erabiltzen dena (epaia = Ezintasunak Baloratzeko Taldeak proposatzen duena). Hala eta guztiz ere, gertaeraren eguntzat alta medikoaren unea ere har daiteke, ondorioak behin-betikotzat jo baldin badira, edota bajan (ezintasun iragankorrean) egonda ondorioak behin-betikotzat jotzen direneko unea ere. Horrek garrantzia izan dezake zenbaitetan, lege hobea edo okerrago baten



→ Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.

aplikazioa baldintzatzen duelako, edo, beste kasu batzuetan, EEIa kobratzeko eskubidea izateko bete behar diren kotizazioaldiak doi-doi lortzen direnean.

Kontuan hartu beharreko kotizazioaldiak hauexek dira: EEIaren oinarrian dagoen Ezintasun iragakorraren 18 hilabeteak, erabat bete ez badira ere; 67.1.1.a baino lehen ordaindutakoak; kotizazioen elkarrekiko zenbaketa duten beste errejimen batzuetan ordaindutakoak (Estatuaren Klase Pasiboak, Autonomoak, Itsasoko Langileak, Etxeko Langileak eta Nekazaritza); aparteko soldatak (gutxienez bi), bajei dagozkien proportzioa barne; haurrak zaintzeko eta lanpostua gordetzeko eskubidearekin hartu den lehenengo eszedentzia urtea. Etxeko Langileen errejimenean, aparteko soldatak 1986ko urtarrilaren 1etik aurrera soilik hartzen dira kontuan.

Ezaldirako ez dira kontatzen ez langabeziarako diru-laguntza (kotizatutakoaren arabera kobratzen den langabezia soldata agortu eta gero kobratzen dena) ez behin-behineko baliaezintasunean emandako denbora, bi kasu horietan ez baita gertakizun horregatik kotizatzen. Hartu ere ez da kontuan hartzen Gizarte Segurantzarekiko hitzarmen berezian kotizatutako denboratik gertaera izan eta gero iragan den denboraren kotizazioa. Ondokoak ere ez

dira kontatzen: Ezintasun iragakorrean kobratzen den denboratik enpresak kotizatzen ez duen denbora (kontrata amaitu delako), eta langabeziarako diru-laguntza kobratzen den bitartean INEMek kotizatzen ez duena (diru-laguntza hori kotizaziorik gabekoa da eta).

Kontatu ere ez dira ondokoak kontatzen: autonomoen errejimenean kotizatutakoaldiak; norberaren konturako nekazaritza errejimenean kotizatutakoak, kotizazio horiek langilea altan hasi baino lehenagoko garai bati baldin badagozkio, kotizazio hori Lan Ikuskaritzak eskaturik eginda izan arren (horri ez zaio "modu bidegabea aberastea" deitzen):

Halaber, ez da kontuan hartu behar "jarduera aintzeko egoeran" kotizatutakoa (adibidez: Errejimen Orokorra eta Autonomoenera kotizatutakoa) -ezta oinarri arautzailea kalkulatzeko ere bi jarduerak aldi berean egiten direnean.

Bai kontatu behar da ohiko lanbidean lanean emandako eta kotizatutako denbora, ondoko kasuan: EEIa eskatuta egonda, deklaratzeko baldin bada langilea bai dagoela egoera horretan baina ez duela kobratzeko eskubiderik (jurisprudentziak ez du hori onartzen), gutxienezko kotizazioaldia beteta ez duelako, eta langileak lanean jarraitzen badu gutxienezko epea bete arte.

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

### **Prestazioa.**

EEIko egoera deklaratu zaión pertsonak Oinarri Arautzailearen %55eko balioa duen pentsio bat kobratzeko eskubidea du, hilabetero eta hil arte. Pentsio horren ordezen behin eta dena batera ordaintzen den kalte-ordain bat kobra dezake.

Kalte-ordain horren zenbatekoa hauxe da: diru-kopuru baliokide bat edo oinarri arautzailearen balioa duten hilabeteko soldata batzuk; soldata horien kopurua adinaren arabera aldatzen da: Hala, 59 urteko langileek 12 hilabeteko soldatak kobratzen dituzte, eta 54 urte baino gazteagoek 84 hilabeteko soldatak.

Prestazioa kobratzeko betekizun hauek bete behar dira: 60 urte baino gazteago izatea; zauriek behin-betikoak izan behar dute eta ez dago kasua berriz aztertzeko aurreikuspenik; zauritutako langileak besteen kontura edo bere kontura lan egiten duela egiaztatu behar da, edo kalte-ordaina inbertitu egingo duela fisikoki egin dezakeen jarduerara autonomo batean. Gainera, prestazioa GSINn (INSS) edo Mutuan eskatu behar da EEIa onartzen denetik hiru urte iragan baino lehen, edo, 21 urtetik beherakoen kasuan, 21 urte betetzen dutenetik.

60 urte betetzean langileak biziarteko pentsioa kobratuko du, hilabetero eta bere balio gaurkotuarekin.

Biziarteko pentsioa, esan den bezalá, oinarri arautzaileari %55a aplikatuz ateratzen den hileroko prestazio bat da.

Oinarri arautzailea kalkulatzeko kontuan hartu behar da zer den prestazioaren oinarri dagoen gertaera: gaixotasun arrunta, lan istripua, lanbide-gaixotasuna edo lanez kanpoko istripua. Kasu bakoitzean era desberdin batean kalkulatu da oinarria.

Gaixotasun arrunteko kasuetan eta langileak 52 urte edo gehiago dituenean, 112ren artean (8 urte x 14 soldata) zatitzen dira gertaeraren aurreko 96 hilabeteen (8 urte x 12 hilabete) kotizazio oinarriak. 52 urtetik beherako kasuetan, berriz, kontuan hartzen den hilabete kopurua ezaldi orokorrerako kalkulatu dena da (pentsioa eragin duen gertaeraren eguna ken 20 urte betetzen diren eguna zati 4 -hilabeteko zatikiak baztertuz); zenbateko hori bider 12 biderkatzen da; gero, zenbateko berbera bider 14 biderkatzen da, eta horrekin aurrekoa zatitzen da. (adibidez, 50 urte izanez gero;  $50 - 20 = 30$ ;  $30 : 4 = 7,5$ ;  $7,5 \times 12 = 90$ ;  $7,5 \times 14 = 105$ , beraz  $90 : 105$ ).

Eragiketa horren bidez kalkulaturako hilabeteak batzen dira, euren balio-igoera barne hartuta: salbuespena: gertaeraren aurreko 24 hilabeteak. Bakoitzaren balio-igoera kalkulatzeko hilabete horretako KPIa zatitu behar da 25. hilabeteko KPIaren artean (eragiketa hasteko, 25. hilabeteko KPIa bere artean zatitu behar da); gero, zatidura bakoitza bere hilabeteko kotizazio oinarriaz biderkatu behar da. Amaieran geratzen den oinarri arautzailea, beraz, kotizazio oinarriak batzetik ateratzen den zenbakia (azken 24 hilabeteak + balio-igoera dutenak) dagokion hilabete kopuruaren (urteak x 14 soldata) artean zatituz ateratzen den emaitza da.

Lan istripu eta lanbide-gaixotasuneko kasuetan, %55eko portzentaje hori aplikatzen zaion oinarri arautzailea lortzeko eragiketa hau egiten da: lanean emandako azken urteko benetako soldatak (ez kotizazio oinarriak) batu eta horren emaitza 12 hilabeteren artean zatitu.

Urteko soldata kalkulatzeko biderkaketa hau egiten da: 365 (egun) bider egunero kobratzen diren kontzeptuen eguneko soldata (oinarrizko soldata eta antzinasuna, normalean); horrez gain, benetako lanegunengatik (hots, jaiegunak kenduta) kobratzen

diren kontzeptuak (toxikotasun plusa, hitzarmenean adostutako plusa) bider 290 egun biderkatzen dira, eta aparteko soldatei dagokienez urteko osoko zenbatekoa hartzen da kontuan. Aurreko eragiketak eginda ateratzen diren zenbateko guztien batuketa urteko soldata da; soldata hori hamabiren (hilabete) artean zatitzearen bidez oinarri arautzailea ateratzen dugu.

Normalean errazagoa izan ohi da gertaeraren aurreko urtean kobratu diren nomina guztiak batzea eta 365ren artean (egunero kobratutako kontzeptuak) eta 273 edo 225 edo benetan lan egindako egun kopuruaren artean (benetako lanegunengatik kobratzen diren kontzeptuak) zatitzea, aparteko orduak barne; gero, eragiketa horren bidez lortutako eguneko balioa bider 365 biderkatzen da lehen kasuan eta bider 290 bigarren kasuan, urteko benetako soldata ateratzeko. Horri aparteko soldatak eransten zaizkio, eta horrela urteko soldata ezagutzen da. Oinarri arautzailea zenbateko hori zati 12 hilabete ginez ateratzen da.

Lanean emandako denbora ez bada urte osoa, kontzeptu bakoitzeko eguneko soldata kalkulatu da eta bider 365 eta 290 biderkatzen da, hurrenez hurren egunero kobratzen diren kontzeptuengatik eta

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

benetan lan egindako egunetan soilik kobratzen direnengatik. Adibidez: urtebeteko kontratua duen langile bat 98.9.1ean hasi da lanean eta istripua 99.2.28an gertatu da. Kobratzen dituen zenbatekoak hauexek dira: eguneko oinarrizko soldata: 4.000 pezeta; toxikotasun plusa/benetako egun bakoitzeko: 1.000 pezeta; hitzarmenean adostutako plusa /benetako egun bakoitzeko : 1.500 pezeta; Abenduko aparteko soldata : 100.000 pezeta; sartutako aparteko orduengatik: 100.000 pezeta. Bi aparteko soldata kobratzeko eskubidea du eta, istripua izan arte, 181 egunetatik benetan 123 egunetan egin du lan. Hona hemen zein izango litzatekeen kalkulua: Oinarrizko soldata  $4.000 \times 365 = 1.460.000$  + Toxikotasun plusa  $1.000 \times 290 = 290.000$  + Hitzarmenean adostutako plusa  $1.500 \times 290 = 435.000$  + aparteko orduak  $100.000 : 123 \times 290 = 235.772$  + aparteko soldatak  $4.000 \times 60$  egun =  $240.000$  =  $2.660.772$  pezeta.- Oinarri arautzailea  $2.660.772 : 12 = 221.731$  pezeta.- Pentsioa  $221.731 \times \%55 = 121.952$  pezeta.-

Pentsio hori 12 ordainketatan kobratzen da urtero.

Istripua lan istripua ez denean, oinarri arautzailea kalkulatzeko prozedura hau erabiltzen da: langileak elkarren

segidako 24 hilabete aukeratu behar ditu istripua gertatu aurreko zazpi urteetatik; orduan, 24 hilabete horietako kotizazio oinarria hartu eta 28ren artean zatitzen da. Horrela lortzen den zenbatekoari %55eko portzentajea aplikatzen zaio hilabeteko pentsioa ezagutzeko.

Aipatzekoa da kotizazioan hutsaldiak egon daitezkeela, kotizatze beharrik ez zegoen aldietan; bada, aldi horiek altakotzat jotzen badira gutxienezko kotizazio oinarria aplikatzen zaie, kontuan harturik oinarri hori dagokien urtean 18 urtez gorakoentzat ezarrita zegoena dela. Hutsaldi horiek era horretan babesten dira Errejimen Orokorrean, baina ez Autonomoen Errejimenean. Hori oso garrantzitsua da bi errejimen horietan kotizatu duten langileentzat; izan ere, autonomoen errejimenetik jubilatzen baldin badira (hori gertatzen da ez batean ez bestean ez dutenean gutxienezko kotizazio aldira iritsi baina denbora gehiago eman dutenean autonomoen errejimenean) ezinezkoa da hutsaldi horiek gutxienezko kotizazio oinarriarekin babestea onartzen duen araua aplikatzea. Langile autonomoei eta euren kontura lan egiten duten nekazariei ez zaizkie kontatzen altan hasi aurretik kotizatu zituzten aldiak, kotizazio horiek Lan Ikuskaritzak eskaturik eginda izan arren.

Oinarri arautzaile hori ezin alda daiteke ezarrita egon ondoren, pentsioa eragin zuen gertaeraren ondoan osagarriak kobra daitezkeela onartu arren.

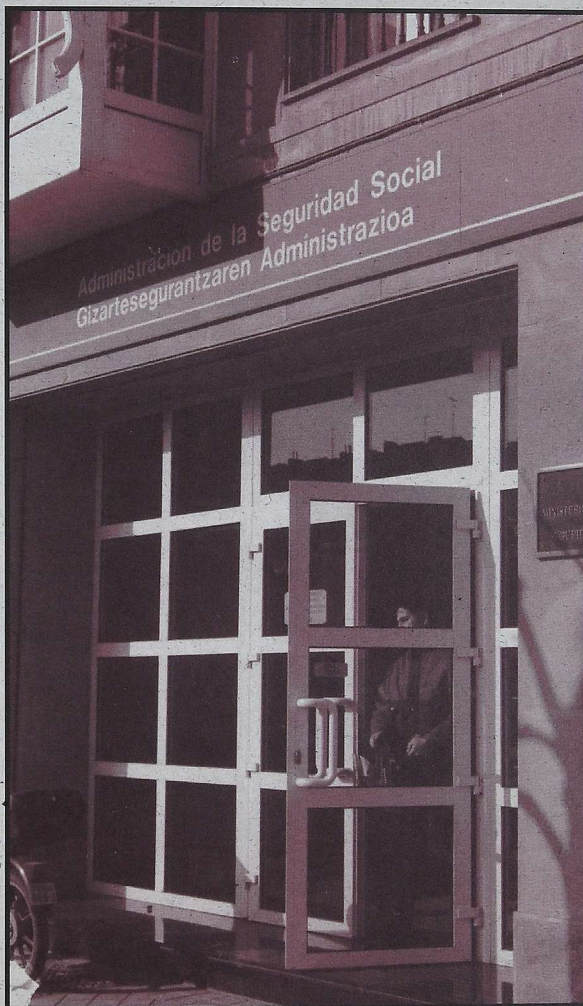
Prestazioaren ondorio ekonomikoak gertaeraren egunean bertan hasten dira. Nolanahi ere, EEIa Ezintasun Iragankor baten ondoren edo bitartean deklaritzen denez, EEIagatik kobratu behar dena Ezintasun Iragankorragatik kobratu beharrekoaren gainera egonez gero, gertaera izan zenez sortu den alde ordaintzen da; EEIko pentsioa txikiagoa izanez gero, berriz, GSINen Zuzendaritza Probintzialaren erabakiaren egunetik ordaintzen da. Dena dela, bada aipatu beharreko kasu berezi bat, hots: Zuzendaritzak ezezkoa ematen dio EEIari, 30 egunetan ez da erreklamaziorik aurkezten, epe horren ostean baizik, eta gero, Epai baten bidez, EEIko egoera onartzen da. Kasu horretan hasierako erreklamazioaren aurreko 3 hilabeteetatik kobratzen da, erreklamazio hori eskaera berriztat hartzen delako.

Pentsioa GSINtik jasotzen da, nahiz eta ordaintzera behartuta dagoena Enpresaren Mutua (lan istripuak eta orain lanbide-gaixotasuna ere) den. Ordainketa egin behar duena enpresaria ere izan daiteke, langilea altan izan ez duenean

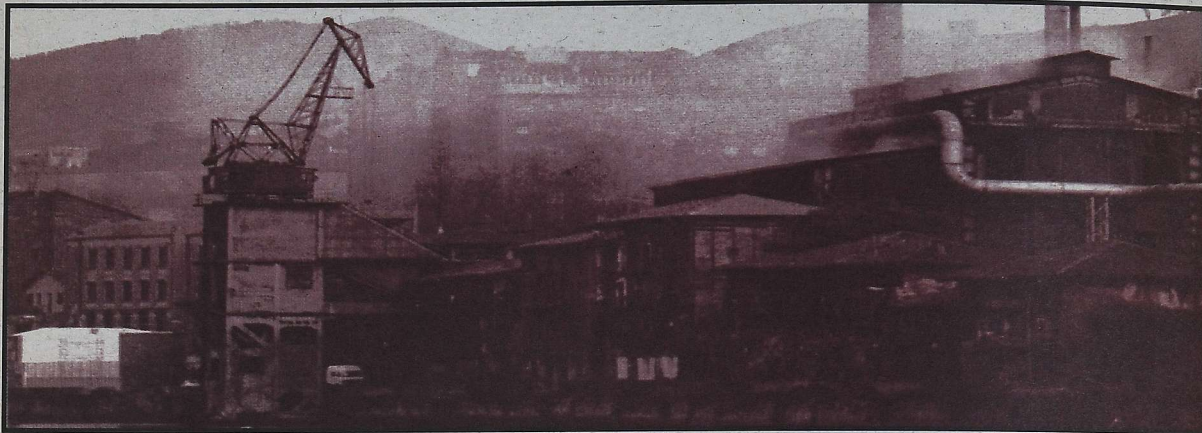
edo ordaindu gabeko kotizazio aldi nabarmenak dituen.

Kasu horretan, prestazioaren izaera automatikoa jartzen da gainera, hau da, GSINk prestazioa ordainduko du edozein kasutan; ordainketaren erantzuleak, ordea, Mutua, Enpresaria edo GSIN bera izango dira. Langileek ez dute zertan pairatu besteen arau-haustek.

→ Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.



## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.



### **EEl kualifikatua.**

EElko egoeran dagoen langileak 55 urte betetzen dituenean, lan egiten ez badu -prestakuntzarik ez duelako edo bizi den lekuan eta garaian lana aurkitzea ezinezkoa gertatzen zaiolako- eskubidea du oinarri arautzailearen %20aren adinako zenbateko bat erans-teko bere pentsioari, hau da, oinarri arautzailearen %75eko balioa duen pentsio bat kobra dezake.

%20 hori langileak berak eskatu behar du 55 urte egiten dituenean, aipatutako betekizunak betetzen baldin baditu, zeren GSINK ez baitu automatikoki ordaintzen. Adina horretara iritsirik eskatzen ez bada, geroago ere eska daiteke; hori egitekotan, eskaera egin baino 3 hilabete lehenagotik kobratuko luke portzentaje hori eskatzaileak.

Ondokoek ez dute %20 hori kobratzeko eskubiderik; EEl a 72.7.1a baino lehenago onartu

zitzaien langileek (egun horretan sartu zen indarrean 24/72 Legea); autonomoek; beren kontura lan egiten duten Nekazaritzako langileek; besteen kontura lan egiten duten langileek, %20a onartu eta gero jarraitzen baldin badute lanean (kasu horretan, kobraketa bertan behera uzten da langile horiek lanari uzten dioten arte). Etxeko langileek ere badute %20a kobratzeko eskubidea.

Borondatezko hobekuntzak. Hitzarmen edo itunen bidez, EElko pentsioa beste zenbateko batez osatuko dela erabaki daiteke. Hori bideratzeko, enpresek kontratuak egin ohi dituzte aseguru-etxeekin. Poliza horien barnean dauden ezintasun kontzeptu batzuk sarritan ez dira Gizarte Segurantzak erabiltzen dituen berberak izaten. Sinatutakoa garbi baldin badago, horren arabera jardungo da; sinatutakoa nahasia izanez gero, ordea, langilearentzat hobe-

→ Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.

ren den zentzuan hartu behar da. Hala, zenbaitetan, Ezintasun Iraunkorreko egoera babesten dela dio polizak, besterik gabe. Horrelakoetan, hor esandakoa ezintasun iraunkorreko mota guztiei (partziala, erabatekoa, osoa eta baliaezintasun handia) buruzkoa dela ulertu behar da. Beste batzuetan esaten da lan istripurik gertatuz gero ordaindu egingo dela, lanbide-gaixotasunei buruz fisik esan gabe. Kasu horretan lanbide-gaixotasunak ere sartu behar dira, lan istripuen izaera bertsua dutelako. Garrantzitsua da alderdi horiek kontuan hartzea. Lanbide-gaixotasuna sartzen ez bada, hori garbi azaldu behar da polizari.

Hobekuntza ordaintzen duen enpresa Estatuarena denean, berriz, kontuan hartu behar da pentsioak eta osagarriak ezin dutela -biek batera- pentsioetarako legez ezarritako dagoen gehieneko zenbatekoa gainditu. Bestela, biak proportzioan murrizten dira muga horretara iritsi arte.

### **Ondorioak**

Hitzarmen edo itunen bidez kontrakoa esan ezean, EEIko deklarazioak indarririk gabe uzten du lan kontratua. Kontratua, baina, ez da automatikoki deusezten; izan ere, erabakia enpresariak hartu

behar du arrazoi hori baliatuz. Kontratua deusezten ez badu eta langilea beste lanpostu batean jartzen badu, gero ezin kalera dezake Erabateko Ezintasun Iraunkor horregatik. Kaleratu ere ezin kalera dezake ezintasunari buruzko epaia irmoa ez den bitartean; horren arrazoia da ezintasuna deklaritzen duen epaiaren kontra errekurtsoa jar daitekeela (Mutuak egin dezake, adibidez), eta Gizarte Epaitegiak atzera bota dezakeela epaia; hori gertatzeko tan, langileak eskubidea du bere lanpostura itzultzeko.

Ezintasuna deklaraturik egonda ere, kasua 2 urteko epean edo arinago berraztertuko dela -hobera egin dezakeelako- aurreikusten bada langileak badu lanpostua gorde diezaioten eskubidea. Kasu horretan, lan harremana 2 urtez eteten da EEIa deklaritzen denetik (epe horrek deklarazioan egon behar du idatzita). Epe hori gaindituta gaitasuna berreskuratzen badu, langileak lehentasunezko eskubidea du bere mailakoa edo bere mailaz beherakoa (gaitasuna erabat berreskuratzen ez duenean) den lan bat hartzeko, eta enpresariak eskaintzen badiu ezin errefusa dezake (beste leku batean bizitzera behartzen duenean izan ezik). Kasu horretan, enpresariak %50ko murrizketa du, bi urtez, Gizarte

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

Segurantzari gertakizun aruntengatik ordaintzen dizkion kuotetan.

EElko pentsioa, beraz, bateragarria da beste lanbide edo lan arloko lanak egitearekin. Baina ez da bateragarria jubilazio pentsioarekin. Salbuespena: EEIa deklaratu baldin bada Gizarte Segurantzaren 1974ko Lege Orokorra indarrean sartu baino lehen. Bi pentsioak bateraezinak direnean, beraz, bien arteko hoberena aukeratu behar du langileak.

Lanarekin bateragarria denez, EEIa kobratzen duenak kontuz ibili behar du jubilazio adinera iristean horren pentsioa aukeratu nahi badu, zeren lan egiten ez badu o altarekin parekaturiko egoera batean badago (adibidez: langabezian) agian ez baitu ezaldi espezifikoki dagokion eskakizuna beteko, hots: agian ez du azken hamabost urteetan gutxienez bitan kotizatu. Altarekin parekaturiko egoeran egonez gero, 2 urteko ezaldi hori kotizatzeko betebeharra amaitu zen egunaren aurreko hamabost urteetara eramaten da.

Langabeziari dagokionez, EEIa deklaratu ostean kontratua arrazoi horregatik deusezten zaionari zera gerta dakioke: langabezia kobratzeko

eskubidea izanik horren prestazioa EEIagatik kobratuko lukeena baino hobe izan daitekeela; orduan erabaki dezakeena da lehen langabezia eta gero EEIa kobratzea. Era berean, langabezian egonda EEIa deklaratzeko baldin badiote, berarentzat onena den prestazioa aukera dezake langileak.

Orobat, EEIaz gain beste lanbide batean lan egiten badu, kontratu hori amaitu ondoren eta gutxienezko aldia kotizatu baldin badu, langabezia eta EElko pentsioa kobra ditzake aldi berean.

### •Ezintasun Iraunkor Osoa (EIO)

#### Definizioa

Ezintasun hau duen langileak ezin dezake inolako lanbideetan lan egin. Horrek esan nahi du egoera horretan dagoenak ez duela gaitasun edo indar nahikorik 8 orduz lan egiteko, ezein lanbideetan, lanbidea oso lasaia izan arren. Lanbideren batek ahalbidetuko balu egoera horretan lan egitea, orduan ez legoke EIOrik. Horren eraginez, jurisprudentzian oso jarrera gogorrak hartu dira batzuetan EIOa deklaratzeari dagokionez. Hala eta guztiz ere, eta kontrasesankorra badirudi ere, legeak onartzen du langileak dirua

→ Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.

irabaztera zuzendutako jarduerak egin ditzakeela, jarduera horiek ez badute ezintasun egoera hori hobetzen. Are gehiago, jarduera horiek Gizarte Segurantzaren erregimen batean sartuta baldin badaude langileak alta hartu eta kotizatu egin behar du, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiari horren berri emateaz batera.

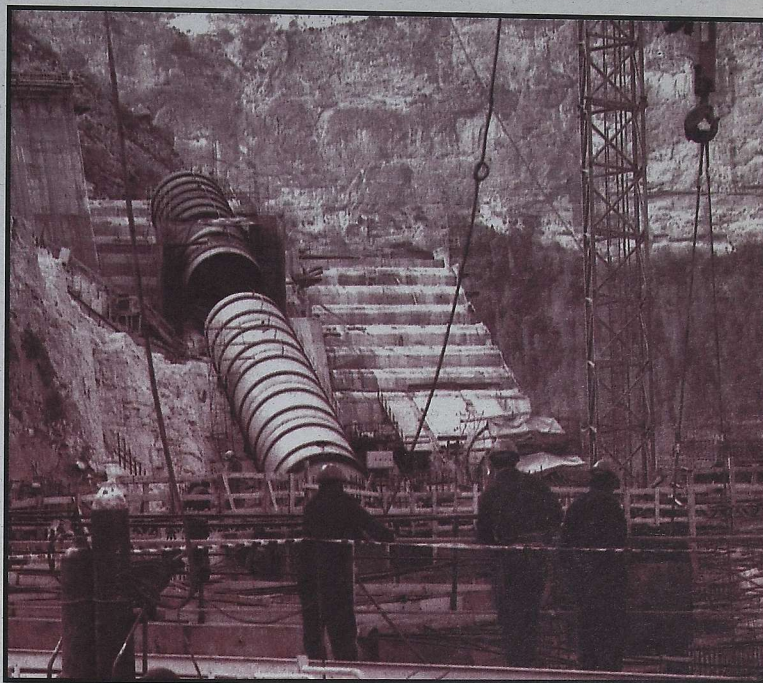
Hori guztia teoria hutsa da, zeren garbi baitago pentsioa ordaintzen duena Diruzaintza hori izatekotan kasua berraztertzeke eskatuko duela berehala -hutsune edo okerrik gertatu ezean-, Ezintasun Iraunkor Osoaren ordean Erabatekoa deklaratu dadin.

### **Betekizunak.**

EIOko pentsioa kobratu ahal izateko baldintza hauek bete behar dira:

- a) EIOko egoerak deklaratu egon behar du.
- b) Langileak afiliatuta egon behar du Gizarte Segurantzaren. Kasu horretan ez da beharrezkoa altan edo altarekin parekatutako egoeran egotea, Erabateko Ezintasun Iraunkorrean bezala.
- c) Langileak gutxienezko kotizazio aldi bat izan behar du beteta.

Ezintasuna sortu duen gertakizuna gaixotasun arrunta



denean eta langilea altan dagoenean, eskatzen diren ezaldiak EEIari dagozkion berberak dira (ikus aurreko B atala). Afiliatuta egon arren langilea altan ez badago, Gizarte Segurantzari gutxienez 15 urtez kotizatu izana eskatzen da; ezaldi espezifikoak 3 urtekoa da, gertaeraren aurreko 10 urteen barnean.

Ezintasuna laneko edo lanez kanpoko istripu batek edo lanbide-gaixotasun batek eragin badu, langilea istripuaren unean altan egonda, hala ezaldi orokorra nola ezaldi espezifikoak gaixotasun arruntari dagozkion berberak dira. Hori dela-eta, langabezia inskribaturik egoteak duen garrant-

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

zia azpimarratu behar dugu berriz ere, beste kontu batzuk ahaztu gabe.

**d)** 65 urte baino gutxiago izatea eta jubilatzeko betekizunak beterik ez izatea, zeren kasu horretan jubilazio pentsioa kobratu beharko bailuke langileak.

Ezintasuna eragin duen gertaerari eta kotizazio aldiei buruz EEIlan esandakoa gogoratu behar dugu. Bertan esan genuena hemen ere esan behar dugu, hau da: EIOko egoera deklaritzen zaion langileak ez badu gutxienezko epeagatik kotizatu (hau ez dago baimenduta, GSINK egiten badu ere) eta lanean jarraitzen badu, legez eskatutako kotizazio aldira iristen denean EIOko egoera deklaratu diezaiotela eska dezake, eta, beraz, dagokion prestazioa ere.



### **Prestazioa.**

Prestazioa biziarteko pentsio bat da, oinarri arautzailearen %100aren adinakoa. Gaixotasun arruntagatik edo lanez kanpoko istripuagatik kobratzen denean, 14 ordainketa egiten dira (12 gehi ekainaren eta azaroaren aparteko ordainketak); lanbide-gaixotasunagatik eta lan istripuagatik, berriz, 12 ordainketa egiten dira urtero.

Oinarri arautzailea, beraren kalkulua (egon daitezkeen kasuetan: gaixotasun arrunta, laneko edo lanez besteko istripua, eta lanbide-gaixotasuna), kotizazio-hutsaldiak eta kobraketa eguna direla-eta, EEI-rako esan genuen gauza bera esan behar dugu oraingoan ere. Kobraketari dagokionez, EIOa lortu bada ordu-ra arte langileak zuen EEIa berraztertu delako, ondorio ekonomikoak indarrean sartzen dira GSINK berraztertze-eskaerari buruz hartu zuen lehen erabakiaren egunetik aurrera; hori horrela da lehenengo erabaki hori kontrakoa denean ere, baldin eta gero, dela aurretiko erreklamazioari erantzun gisa dela Epai baten bidez, langilea EIOko egoeran dagoela onartzen baldin bada.

Jarduera bat baino gehiago (errejimen desberdinetan kotizatzea aldi berean, adibidez: Errejimen Orokorrean eta Autonomoetan) edo lan bat baino gehiago (adibidez:

→ Ordaindutakoaren arabera pentsioa duen ezintasun iraunkorra. Mailak.

Errejimen Orokorrari bi lan desberdinengatik kotizatzea) duten langileei buruz EEIraiko esan genuen gauza bera esan behar dugu oraingoan ere. Jarduera anitzeko kasuan, EEIan bezala, pentsioa 14 ordainketakoa da gaixotasun arruntagatik kobratzekotan.

### **Ondorioak.**

EIOa kontratua ezerezteko arrazoia da.

EIOko pentsioa bateraezina da jubilazio pentsioarekin.

Nahiz eta GSINren erabakietan 2 urteko epea ezartzen den kasua berraztertzeke (horrek ez du esan nahi, baina, kasua ezinbestean berraztertuko denik; aitzitik, GSINek EI bat deklaratzeko duenean behin-betiko izan ohi da, eta oso gutxi izaten dira berraztertzen diren kasuak), berrazterketa hori edozein unetan gerta daiteke horretarako eskatzen den egoera sortuz gero, hau da, bai langileak hobera egiten duenean eta bai beraren egoera larriago bihurtzen denean. Hobekuntza izatekotan, EEIan bezala, langileari bi urtez gordetzen zaio lanpostua, eta han esandakoak EIOraiko ere balio du.

Epai batek deklaratu balu langilea ez dagoela EIOko egoeran, EEIkoan baizik, ez litzateke itzuli behar bi pentsioen arteko aldeagatik

kobratutako gehiegizko zenbatekoa.

Esan den bezala, eta kontraesankorra badirudi ere, EIOko deklarazioak ez du eragozten beste jarduera batzuk egitea, jarduera horiek dirua irabaztera bideratzen diren arren. Hala eta guztiz ere, hori egitea arriskugarria da, zeren Gizarte Segurantzak edo Mutuak aukera balia baitezakete kasua berrazter dadila eskatzeko; horren arrazoia da derrigorrezkoa dela jarduera hori egiten dela deklaratzeko. Deklaratzeko behar hori 1992ko azaroaren 24tik eskatzen da. Lehen ez zen eskatzen.

Beste alde batetik, EIOko deklarazioak heriotza-prezuntzioa du atxikirik heriotza gertatzen denean, baldin eta EIOa lan istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik deklaratu bada. Heriotza istripuaren ondorengo 5 urteetan gertatzen bada, beraren arrazoia lan istripua edo lanbide-gaixotasuna dela frogatu behar da. Nolanahi ere, kasu horretan frogatzea edozein kasutan onartzen da, hau da, iragan den denbora edozein delarik ere.

## **• Baliiazintasun Handia**

### **Definizioa**

Langilea Baliarezintasun Handiko egoeran dago bere gaitasun funtzional edo anatomikoetan jasandako murrizketagatik beste pertsona baten laguntza behar badu

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

biziaren oinarritzko gauzak egiteko, hala nola janzteko, mugitzeko, jateko, bere burua garbitzeko eta antzekoak.

Oinarritzko zeregin horiek lehen aipatutakoak baino gehiago izan daitezke. Baliaezintasun Handia dagoela onartzeko punturik funtsezkoena beste pertsona baten laguntza behar izatea da; horrek ez du esan nahi laguntza hori zeregin guztietarako eta une guztietan behar duenik, baina bai gauza jakin batzuetarako beti behar izaten duela. Zeregin horiek zailtasunez egin badaitezke ez da Baliaezintasun Handiko egoera onartzen, ez da eta beharrezkoa beste pertsona baten laguntza.

### **Betekizunak.**

EIOraiko azaldutako berberak dira.

### **Prestazioa.**

Prestazioa Oinarri Arautzailearen %100koa da, gehi pentsioaren %50 (pentsioarena, ez oinarri arautzailearena). %50 horren xedea pertsona laguntzaileari ordaintzea da, nahiz eta horren ordean Gizarte Segurantzaren Laguntza-Egoitza publiko batean bizitzera joateko aukera dagoen, Estatuaren Aurrerakuntzen pentzutan.

Oinarri Arautzailea kalkulatzeko era EElan erabilitako berbera da.

Pentsioaren zenbatekoa pentsioei urtero ezartzen zaien gehienezkoaren gainetik baldin badago, muga hori ez zaio %50ari aplikatzen.

Borondatezko hobekuntzei dagokienez, aurreko atalean esandakoak balio du hemen ere.

### **Ondorioak.**

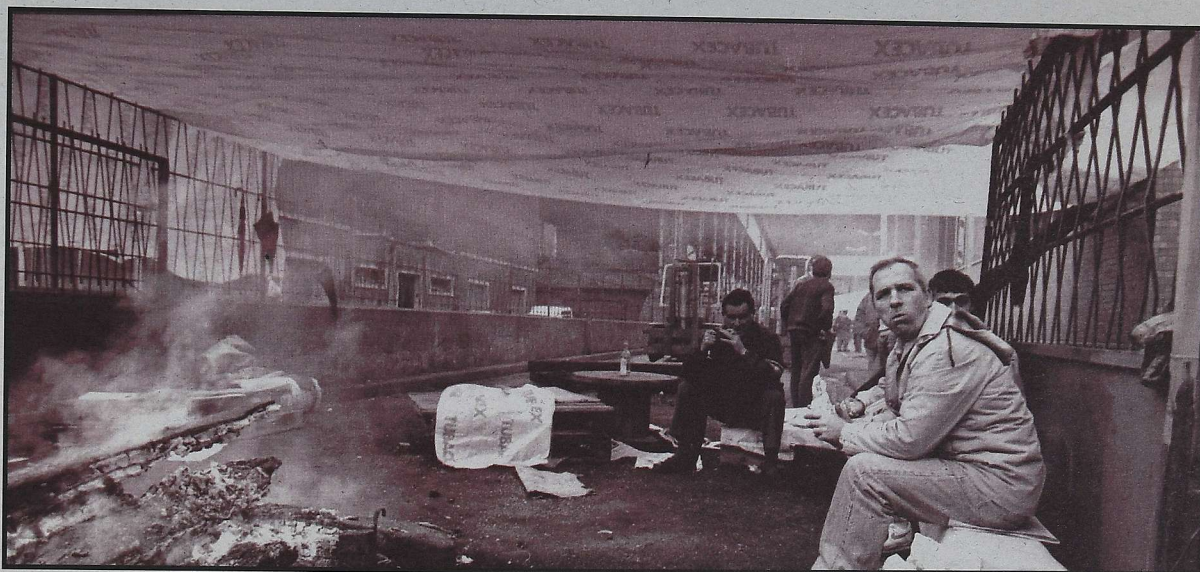
Kasu honetan ere, jakina, lan-kontratua bukatutzat ematen da. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi minusbaliatuak ezin egin dezakeenik bere egoerarekin bateragarri den jardueraren bat, nahiz dohainik nahiz dirua irabazteko.

Berrazterketari buruz, EIOraiko esandakoak balio du hemen ere. Berrazterketa hobekuntzagatik egin daiteke, edo, halaber, diagnosia gaizki egin zelako. Dena dela, diagnosia gaizki egin zela ezin deklaratu daiteke Baliaezintasun Handiko egoera Epaitegiek onartu baldin badute.

Kasu horretan egin litekeen berrazterketa bakarra hobekuntzari dagokiona izango litzateke, baina, hala eta guztiz ere, hobekuntza hori ezin onartu daiteke BHa deklaratzera bultzatu zuten zauriak endekapenezkoak baziren.

# Lanaldi

## partzialeko kontratuak.



Lanaldi partzialeko kontratuen izaera, kontratu mota horren kotizazio egunak kontatzeko era eta horri lotutako ezaldia neurtzeko modua behin baino gehiagotan aldatu dira denboran zehar.

Azken aldaketa ekarri duena Azaroaren 27ko 15/1998 Legezko Errege Dekretua izan da, nahiz eta bere indarraldia ez den hasiko dago-kion arautegia prest egon arte.

Aurrerapen moduan esan daiteke, dena dela, aldaketa nagusiak hauexek izango direla:

Oinarri arautzailea kalkulatzeko formulak lanaldi osorako erabiltzen diren berberak izango dira, baina ondoan azalduko dena aintzat harturik:

Kotizatze beharrik egon ez denean gertatu diren kotizazio-hutsaldietan haxe egiten da (kotizaziorik gabeko garaiak); azken kontratuan lan egindako ordu kopurua hartzen da eta gutxienezko kotizazio oinarriaren parte proporzionala kalkulaten da; ateratzen den zenbatekoarekin hutsaldiak osatzen dira.

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

Gutxienezko kotizazio aldia betetzen ote den jakiteko benetan lan egindako orduak kontatu behar dira (ohiko orduak eta ordu osagarriak). Lanaldi partzialeko kontratuekin lan egindako ordu guztien batuketa 5 orduren artean zatitzen da (hori da eguneko lanaldi osoko ordu kopurua, urteko lanaldia 1.826 ordukoa izanez gero; izan ere:  $1.826 : 365 \text{ egun} = 5 \text{ ordu}$ ). Horrela lortzen den egun kopurua bider 1,5 biderkatzen da, eta horrela kalkulatzen da zein den ezaldirako kontatu behar den egun kopurua.

Kalkulu horrek muga bat du: emaitzak ezin gandi dezake lanaldi osoan lan eginez gero lan egingo litzatekeen egun kopurua.

Astean 12 lanordu baino gutxiagoko edo hilabetean 48 baino gutxiagoko kontratuen kasuan, berriz, aipatzekoa da jadanik ezabatu dela lan istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondorioz sortutako ezintasun iraunkorra mugatzen zuen araua.

Aurrean aipatutako arauak kontratu horiei ere aplikatuko zaizkie.

# Beste prestazio batzuk

## • Sendatzeko diru-laguntza

### **Definizioa.**

Lanera itzuli ahal izateko sendatze tratamenduan dauden langileei diru zenbateko bat ordaintzen zaie; ordainketa bakarra izan daiteke edo aldi berean kobratzen den beste bat osa dezake. Laguntza jaso dezaketenak sendatze prozesuan dauden langileak dira, baina, halaber, ezintasun iraunkor partzial edo erabatekoan dauden pentsiodunek, sendatzeko gutxienezko aukerak baldin badituzte.

### **Betekizunak.**

Aipatutako sendatze tratamendua egiten ari diren langileei (ez pentsiodunei) zera eskatzen zaie: ezin dute Ezintasun Iragankorreko diru-laguntzak kobratzeko eskubiderik izan, eta baja medikoaren aurreko 5 urteetan gutxienez 180 egunez kotizatu behar izan dute.

### **Prestazioa.**

Sendatze tratamenduaren  
abiapuntuan dagoen  
Ezintasun Iragankorraren



## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

aurreko hilabetearen Oinarri Arautzailearen %75aren adinakoa da, Ezintasun Iragankorreko diru-laguntza kobratzeko eskubidea agortzen denean.

Oinarri Arautzailearen %75 hori (Ezintasun Iragankorreak bezala) Ezintasun Iraunkor Partzialeko egoera deklaratu denean ere aplikatzen da.

Erabateko Ezintasun Iraunkorreko egoeretan, berriz, aplikatzen den portzentajea Oinarri Arautzailearen %20a da.

Beste aukera bat da gaixotasuna edo istripuaren eraginak senda daitezkeela ikustea Ezintasun Iraunkorra deklaratu baino lehen; hori gertatzen bada, ordaindu beharko lukeena GSIN, Mutua edo Enpresa Laguntzailea izango litzateke. Sendatzeko aukera hori

Ezintasun Iraunkorra deklaratu eta gero ikusten bada, INSERSO edo Autonomi Erkidegoan beraren eskumena duen erakundea da prestazio horren ardura hartu behar duena.

### • **Baliaezintasunik sortzen ez duten lesio iraunkorrak**

#### **Definizioa**

Lan istripu edo lanbide-gaixotasunen eraginez pairatutako lesio, mutilazio edo behinbetiko deformazioak dira, ezintasun iraunkorra izatera iritsi gabe langilearen gaitasun fisikoa murrizten dutenak.

#### **Betekizunak.**

Prestazio ekonomikoak kobratu ahal izateko baldintza hauek bete behar dira: lesioek deklaraturata egon behar dute, langileak beste norbaiten kon-



tura lan egin behar du eta altan edo altarekin parekatutako egoeran egon; horrez gain, medikuen alta (sendagiria) izan behar du, eta lesioek 1991ko urtarrilaren 16ko Aginduan jasotako baremoan egon behar dute sartuta.

### **Prestazioa.**

Diru-zenbateko bana da aipatutako baremoan jasotako lesio edo deformazio bakoitzeko. Gutxienezko zenbatekoa 42.000 pezetakoa da (adibidez: oinetako behatzen zatiak galtzea; mugikortasun orokorra %50eraino mugaturik izatea, artikulazioak zurrundu direlako: sorbalda, ukondoa, besaurrea, eskumuturra eta hatzak), eta gehienekoa 672.000 pezeta (sudurra galtzeagatik). Ikus daitekeenez, zenbateko irriarriak dira pairatutako lesioen aldean.

### **Ondorioak.**

Baliaezintasunik sortzen ez duten lesio iraunkorren deklarazioak lanpostu berebean edo maila bereko beste batean lan egiten jarraitzea teoriaraz errendimendua jaitsi gabe ahalbidetzen du. Halaber, bateragarria da ezintasun iraunkorrarekin, lesio berberetan oinarritzen ez den bitartean. Horrek ez du eragozten, deformazio, lesio edo

mutilazio gehiago pairatuz gero, ezintasun iraunkorra onartzerakoan lehenengoak izatea kontuan hartzen direnak.

### **• Zahartzaroko eta baliaezintasuneko derrigorrezko aseguruaren (SOVI) baliaezintasun iraunkorra**

Eskura daitekeen beste prestazio bat Baliaezintasun Iraunkorragatik kobratzen dena da. Prestazio hori Gizarte Segurantzaren oraingo sistemaren aurreko erregelamenetan kotizatzeagatik onartzen da, langileak Gizarte Segurantzaren beste pentsio bat kobratzeko eskubiderik ez duenean.

Horren baldintzak hauexek dira:

Ohiko lanbiderako Baliaezintasun Iraunkor Osoa izatea, langilea 50 urte baino gehiago dituenean; adina 30 eta 50 urte bitartekoa denean, berriz, bere goiko (eskuak, besoak) eta beheko (hankak, oinak) gorputzadarren zati nagusiak galdu behar izan ditu, edo, bestela, aurreko egoerek sortzen duten mugimendu-ezintasun berbera edo erabateko itsutasuna edo sendaezinezko erotasuna pairatzea.

Langilearen egoera baliaezintasuntzat jotzeko bere mailako

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

edozein langilek irabaziko lukeen soldataren herena irabaztea eragotzi behar dio egoera horrek. Hemen arazo garbi bat sortzen da, hots, nola erakusten da, hainbeste urtez lan egin gabe egon ondoren, zein zen ohiko lanbidea? Aurreko baldintzez gain, beharrezkoa da SOVIri gutxienez 1.800 egun (5 urte) kotizatu izana 1967ko urtarri-laren 1a baino lehen; gainera, ezintasuna ezin da langilearen erruz sortua izan, ezta kalteordaina kobratzeko eskubi-dea ematen duen lan istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondorioz ere sortua.

Pentsioaren balioa 1999an 570.570 pezeta/urtekoa da, 14 ordainketatan ordaintzekoa, langileak ez badu aldi berean beste pentsioren bat kobratzen.

Bateraezina da Gizarte Segurantzaren afiliatzera behartzen duen edozein lanekin, SOVIko gainerako pentsioekin, Estatuaren edo Gizarte Segurantzaren beste edozein pentsiorekin eta klase pasiboan pentsioekin (Administrazioa), 1991ko maiatzaren 2az geroztik.

### • Prestazioen erreargua.

Lan istripu eta lanbide-gaixotasunetatik (Ezintasun Iragankorra edo Baja barne) ondorioztatzen diren presta-

zioak osatzen duen diru-zenbateko bat da, gertaerak segurtasun neurririk ez egotearen ondorioz izan direnean ordaintzen dena.

Horren arabera, EI, EIP, EEI, EIO, etabarrengatik kobratzen diren prestazioei %30 eta %50 bitarteko zenbateko bat gehitu dakieke, segurtasunean gertatutako arau-haustearen larritasun mailaren arabera.

Arau-haustea mota askotakoa izan daiteke: langilea ez informatzea alde aurretik bere lanaren arriskuez, makinatan segurtasun tresnarik ez izatea, eta segurtasun eta higienearen eremuko gainerako arau-haustek.

Errekargu hori ordaintzearen arduradun bakarria araua hautsi duen enpresaria da. Gertakizun hori ezin babes daiteke inongo polizaren bidez. Horrek esan nahi du, eta gertatu ohi da, lege-hauste horiek egiteaz gain enpresaria kaudimengabea baldin bada langileak ezin izango duela ezer ere kobratu arrazoi horregatik, zeren eta, kasu horretan, Gizarte Segurantzaren ez baita ordezkari erantzule hartzen, nahiz eta bera izan Fondo Nazionala bereganatu zuena eta bera izan erreargu hori jasotzen duena langileak oinordekorik gabe hiltzen denean.

## Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra deklaratzeko prozedura.

Ezintasun iraunkor mota horri dagokion eskaerak interesatuak berak, GSINK, Enpresa Laguntzaileak edo Mutuak has dezakete, ezintasuna eragin duena lan istripua edo lanbide-gaixotasuna izan bada. Enpresek ez dute esku-biderik prozesuan esku hartzeko, ezta ezintasun maila handiagoa eskatzeko ere. Salbuespena: prestazioak beraiek ordaindu behar dituztenean.

Normalean, prozesu hori norberari dagokion anbulatorio-ko Ikuskari Medikoaren bidez hasten da, gertaera gaixotasun arrunta edo lanez kanpo istripua denean. Ikuskari Medikoak ez badu prozesua hasi nahi -edozein arrazoi dela medio-, interesatuk berak eska dezake, Gizarte Segurantzaren bulegoetan ematen dituzten inprimakiak betetz. Inprimaki horiekin batera agiri hauek ere aurkez-

tu behar dira: NANA, azken hilabeteetako kotizazioak ordaindu direla egiaztatzen duen agiria -enpresarena edo INEMena, berori izan bada kotizatu duen azkena-, eta Familia Liburua, edo, horren ezean, Erregistro Zibilean dauden egiaztagiria.

Tramitea hasten duena Mutua baldin bada, berriz, horren berri eman behar dio langileari hasi aurretik, eta berau ados edo aurka egon ahal izango da. Esan behar da medikuek sarritan ematen dutela berehala alta, gastuak murrizteko asmoz, eta hori egitean ez dutela gaixotasunaren Behin-Betiko Ondorioei buruzko Txostena aurkezten. Bada, egiaztagiri hori izanda zein ez izanda, langileak ezin badu lanik egin eta Mutuak ez badu baja luzatu nahi, printzipioz enpresara joan behar da eta berehala Etxeko Medikura jo eta baja eskatu. Medikua



## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

horri benetako arrazoia jakinarazten zaionean arazoak egon daitezke, eta hori normala da: izan ere, baja eragin duena lan istripua edo lanbide-gaixotasuna izan bada, gertakizun horietatik sortzen diren ondorioak bere gain hartu behar dituena ez da Gizarte Segurantzza.

Beharrezkoa izatekotan, Ikuskaritza Medikora joan beharko da. Ezintasun Iragankorra lortutakoan Mutuaren erabakia errekurritu behar da. Horretarako, aurredeklarazio bat aurkeztu behar da Mutuan, GSINren Zuzendaritza Probintzian eta Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian. Bide horretatik jarraitzeko, erreklamazioak atzera botatzen direnerako ondoren azalduko dudaren arabera jardun

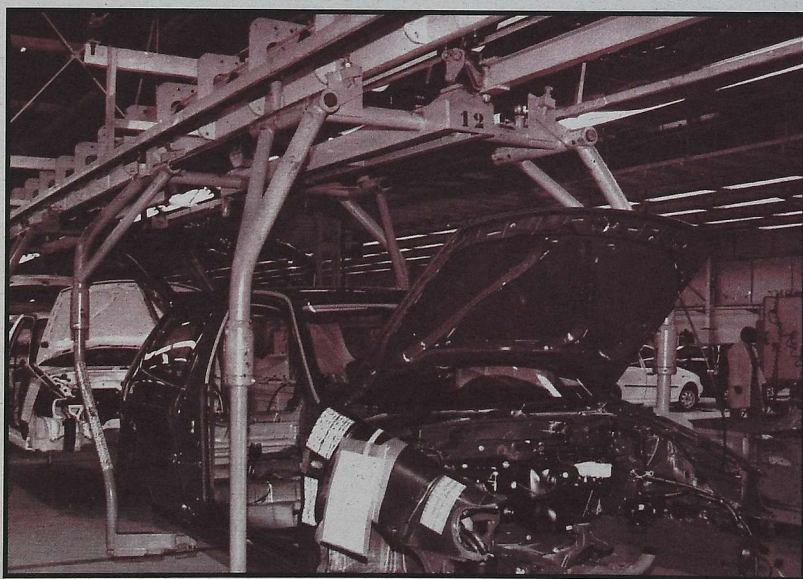
beharko da, Mutuak eskatutakoa onartzen duenean izan ezik.

Aintzat hartu beharreko beste kontu bat gaixotasunak eragindako Behin-Betiko Ondorioei buruzko Txostena da. Txosten horrek zehatz-mehatz jaso behar ditu ondorio guztiak, esanez larritasun maila norainokoa den, artikulazioen mugikortasunari zer kalte egin zaion eta noraino murriztu den, endekapenezkoak ote diren, etab.

Hori garrantzitsua da, zerikusi handia baitu lor daitekeen ezintasun mailarekin, edo, baliaezintasuna sortzen ez duten ezintasun iraunkorrak izanez gero, kobratu beharreko zenbatekoaren kalkularekin. Halaber, garrantzitsua da lan-epaitegiko prozesuarekin batera -istripu edo lanbide-gaixotasuneko kasuetan- gerta daitekeen prozesu penal edo zibilean ezartzen den kalte-ordaina erabakitzeko.

Txostenean adierazitako ondorioekin ados ez egotekotan, Mutuako Medikuari adierazi behar zaio ahoz, eta, jasotzen ez badu, idatziz aurkeztu.

3 edo 4 hilabete iragan eta gero, Ezintasunak Baloratzeko Taldearen Medikuarengana joateko dei bat jasotzen da. Harengana joatean eskura ditugun txosten guztiak era-



→ Ordaindutakoaren araberako pentsioa duen ezintasun iraunkorra deklaratzeko prozedura.

man behar ditugu, zeren Ezintasun Iraunkorra deklaratzekoan langileak une horretan pairatzen dituen lesio, mutilazio eta deformazio guztiak hartzen baitira kontuan, Espedientea horietako batzuegatik soilik hasi bada ere. Ezintasun Iraunkorra onartzen bada, berau eragin duena azken kalteak sortu dituen lesioa dela esan ohi da, edo, horren ezean, eraginik handiena ekarri duena.

Medikuak langilearen egoera egiaztatu behar du (ez du beti egiten, eta hori Gizarte Graduatuari edo Abokatuari esan behar zaio errekurtsioa egiterakoan) eta "sintesi txostena" izenekoa prestatu. Langileak derrigorrez joan behar du azterketa horretara; bestela, eskubiderik gabe geratzen da.

Azterketa mediko horretara joateko bidaiak ordaindua izan behar du garraio publiko normala erabiltzen denean, edo, langilea ezindurik egonez gero, taxia erabiltzen denean, edo, horrelakorik ez dagoenean, ibilgailu pribatua erabiltzen denean.

Ezintasunak Baloratzeko Taldea osatzen duten kideak honako hauek dira, Taldea zuzendu eta txostena prestatzen duen Medikoaz gain: Elko Probintziako Zuzendariordea, Mediku-Ikuskari bat, GSINko

Mediku bat, Lan Ikuskari bat, GSINko Zuzendaritza Probintzialeko Elko Atalaren Funtzionari bat, sendatze eta errehabilitazio aditu bat eta Lan Segurtasun eta Higieneko aditu bat.

Taldea zuzentzen duen medikuaren sintesi txostenarekin, Lanbide Aurrekariei buruzko Txostenarekin eta Altari zein Kotizazioari buruzkoekin Ezintasunak Baloratzeko Taldeak (EBT) bere irizpen-proposamena ematen du: bertan esaten du zein diren langileak pairatzen dituen ondorio edo lesioak, ea ezintasunik sortzen dioten, eta ezintasun maila eta ezintasun hori berraztertzeke epea zein diren, beste gauza batzuen artean.

Irizpen-proposamena langileari jakinarazi behar zaio, beronek hamar egunez Espedientea aztertu eta nahi dituen alegazioak aurkez ditzan. Irizpen-proposamenak dioenari kontrajartzen zaizkion frogak aurkeztuz gero, GSINk irizpen osagarri bat eska diezaioke EBTari. Bi hilabete iragan eta gero, hau da, hasieratik 6 hilabete iragan ondoren (nahiz eta Legearen arabera gehienez 135 egundauden espediente osoaren inguruan erabakitzeke), GSINren Zuzendaritza Probintzialak erabaki bat hartzen du, zeinak eskatutako ezintasun maila onar dezake-

## 14. Lanerako ezintasuna eta prestazioak.

en, baina baita maila handiago edo txikiago bat ere. Halaber, erabaki horrek kasua berriz aztertzeke zein epe jartzen den azaldu behar du (normalean 2 urtekoa izan ohi da), eta, horrekin batera, errekurtsioa jartzeko 30 egun daudela. Azaldu ere errekurtsioa zein erakundetan gauzatu behar den azaldu behar du; erakunde hori Zuzendaritza Probintziala bera izan ohi da, Gizarte Epaitegira jo baino lehen aurretiko erreklamazio administratiboa egin behar izaten baita.

GSINren Zuzendaritzaren erabakiarekin ados egonez gero, inork ez badu errekurritzen, erabakia irmo bihurtzen da eta onartzen den prestazioa baten bat onartzen bada sartzen da indarrean.

Langilea ez badago ados erabakiarekin, 30 laneguneko epea du (hau da: egun guztiak kontatzen dira, larunbata barne, igandeak eta jaiegunak izan ezik) Erreklamazio Administratiboa egiteko. Epea Erabakia jasotzen den egunaren biharamunean hasten da kontatzen. Erreklamazio hori garrantzitsua da eta Gizarte Epaitegian defendatuko diren argudio nagusi guztiak bildu behar ditu. Izan ere, normalean Gizarte Epaitegira jo behar izaten da, dela GSINren Zuzendaritza Probintzialak erantzuten ez duelako, dela bere erantzunean Erreklamazio Administratiboa atzera botatzen duelako.

Horregatik, komenigarria da Erreklamazio Txosten Mediko batean oinarritzea eta txosten hori ahal bezain osatua izatea (batzuetan txosten bat baino gehiago beharko dira, ondorioen nolakotasunaren arabera).

Kasu horretan, Mediku pribatu batera jo behar da gaixotasun edo istripuaren ondorioak egiaztatu eta balora ditzan eta dagokien txostena presta dezan. Gizarte Segurantzza, OSAKIDETZA, OSASUNBIDE eta antzeko erakundeetako medikuek ez dute egiten, normalean, txostena egiten duen medikuak Epaiketari defendatu behar duelako, eta erakunde horietako medikuak ez dira Epaiketara joaten. Horrenbestez, Txostena egiten duenak Epaiketara joan behar du, azalpenak eman eta, aldi berean, abokatuek eta Epaileak berak egingo dizkioten galderei erantzun.

GSINren Zuzendaritzak aldeko eta kontrako erantzuna eman diezaioke aurretiko erreklamazio administratiboari. GSINk kontrako erantzuna ematen badu edo hilabete batean erantzuten ez badu (isiltasun hori erreklamazioaren kontrako erabakitaz hartzen da lege ondorioetarako), 30 eguneko garai bat hasten da dagokion demanda Gizarte Epaitegian aurkezteko. Epea erabakia hartzen den egunaren biharamunean hasten da kontatzen, edo erantzunik jaso gabe 30 egun pasatzen direnetik.

# Ezintasun iraunkorra eta IRPF.



Une honetan, Erabateko Ezintasun Iraunkorretik soilik egiten da atxikipena PFEZrako, ez, ordea, Ezintasun Iraunkor Osoko pentsiotik edo Baliaezintasun Handiko Pentsiotik.

# Prozesu penal eta zibila.



Gertatu den lan istripu edo lanbide-gaixotasunean enpresariak zerikusirik izan badu, dela erruduna delako dela ardugabekeriagatik, Lan Segurtasun eta Higieneari buruzko Araudia edo besteren bat ez betetzeagatik, langileak badu enpresaria salatzeko aukera. Salaketa Instrukzio Epaitegian egiten da eta erantzukizun penal eta zibilak sor diezazkioke enpresariari, zenbateko handiko kalte-ordainak ordaintzera behar ditzake eta (zenbatekoa istripuen ondorioen eta sendaldiaren iraupenaren arabera ezartzen da). Enpresariak babestuta izaten dute erantzukizun zibila, aseguru-etxeekin, eta, beraz, horiek izaten dira ordaintzeko ardura dutenak; bestela, enpresariak edo beraren ondasunen administratzaileek erantzun behar dute.