

Gogoan izan behar da gaitasun fisiko, psikiko edo sentensorialeta ustez behin betikoa den urritasunen bat duen pertsonak izaten duela desgaitasuna, eta, aldiz, ezintasunak langilearen lan-gaitasunari egiten diola erreferentzia.

Nola jar naiteke harremanetan Alcaláko Unibertsitateko Klinika Juridikoarekin?

Bidali zure kontsulta gure helbide elektronikora
clinicalegal@uah.es

Gogoan izan:

Klinika Juridikoak doan eskaintzen du zerbitzu hori

GIBa duten pertsonen eskubideak baliatzeko aukera ematean espezializatuta dago

Zerbitzu anonimoa eta konfidentziala da

Zure kontsultei erantzuten dietenak Zuzenbideko ikasle eta irakasleak dira

DECADE katedra
Alcaláko Unibertsitatea
catedradecade@uah.es

Alcaláko Unibertsitateko
Klinika Juridikoa

@ clinicalegal@uah.es

f ClinicaLegalUAH

🐦 ClinicaLegalUAH

HONAKO HAUEN LAGUNTZAREKIN:



06 | Alcaláko Unibertsitateko
Klinika Juridikoa

EU

GIBa eta lanerako ezintasun-maila: hori lortzea eta berrikustea



Universidad
de Alcalá

Gizarte Segurantzaren prestazioak

Legezko eskakizunak betez gero, GIBa duten pertsonak Gizarte Segurantzaren hainbat prestazio eskuratzeko eskubidea dute. Horietako bat da lanerako ezintasunagatiko prestazioa.

Zer da lanerako ezintasuna?

Gaixotasunaren egungo egoera klinikoak GIB birusa duten pertsonen eguneroko jarduerak egitea edo lanpostu jakin bati dagozkion eginkizunak garatzea eragozten dienean, lanerako ezintasun-maila bat eskatzeko aukera dago.

Ezintasunak –desgaitasunak ez bezala– langileak bere lan-jarduna garatzeko egokimenik ez duela esan nahi du. Ezintasunak lanarekin du zerikusia. Langileak bere lanerako gaitasuna murrizten edo ezereztzen duten urritasun anatomiko edo funtzional larriak edukiko ditu, objektiboki ikusita. Ezintasun hori aldi baterakoa edo iraunkorra izan daiteke.

Aldi baterako ezintasunak eguneroko sorospen bat jasotzeko aukera ematen du, langileak lanik egin ezin duen eta osasun-laguntza jasotzen duen bitartean, errenta-galerak konpentsatzen dituen. Gehienez, 365 eguneko gehienezko iraupena du, beste 180 egunez luza daitekeena, langilea sendatuko dela aurreikusten den kasuetarako. Behin epe hori agortu ondoren, pazienteari alta ematen zaio, edo lanerako ezintasun iraunkorra aitortuko zaio.

Lanerako ezintasun iraunkor motak

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 194. artikulua Ezintasun Iraunkorra sailkatzen duten lau maila ezartzen ditu; maila horiek pertsona bakoitzarentzako prestazio mota egokienak ezartzeko balio dute.

Ohiko lanbiderako Ezintasun Iraunkor Partziala: langileari bere lanbiderako ohiko errendimendua murriztea eragiten dio –% 33koa baino handiagoa izan behar du–, baina ez dio eragozten lanbide horretan edo beste batean jardutea.

Ezintasun Iraunkor Osoa: pertsonari bere lanbidean jardutea eragozten dio, baina beste batean jardun dezake.

Era guztietako lanetarako Ezintasun Iraunkor Absolutua: pertsonari edozein lan egitea eragozten dio.

Baliaezintasun Handia: galera anatomiko edo funtzionalen eraginez, pertsonak beste norbaiten laguntza behar du eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiteko.

Nola eskatzen da?

Prestazio hori eskatzeko, eskabidea eta beharrezko dokumentazioa aurkeztu beharko dituzu Gizarte Segurantzaren arreta- eta informazio-bulego batean. Gizarte Segurantzaren webgune ofizialean aurki daitezke aurkeztu behar duzun dokumentazioari buruzko informazio guztia eta bete beharreko inprimakiak.

135 egunekoa da prozedura ebazteko gehienezko epea.

Lan-ezintasunaren aitorpena

Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko (GSIN) probintzia-zuzendaritzari dagokio behin betiko ezintasuna aitortzea. Horretarako, ezintasunak balioztatzeko taldeak dituzte, ‘mediku-epaimahaiak’ deiturikoak.

Behin betiko ezintasun-egoera aitortzen duen agirian, zehaztuko da zein datatik aurrera egongo den kasua berrikusteko aukera, pertsonak okerrera edo hobera egin duen egiaztatzeko. Hala ere, funtsezko aldaketarik egon bada, dagokion erakundeari jakinarazi beharko zaio egoera hori ebalua dezan.

Zer egin dezakegu ebazpenarekin ados ez bagaude?

Ezintasuna ukatzen badizute edo emandako graduarekin ados ez bazaude, badago auzitegietara jo aurretik erreklamazio bat jartzeko epe jakin bat. Erreklamazio horiek idatziz aurkeztu behar zaizkio ebazpena egin duen erakundeari, aurkaratu nahi duzun ebazpena jaso eta hurrengo 30 egunetan, Lan-arloko Jurisdikzioko Legearen 17. artikuluekin bat etorritik. GSINek 45 eguneko epea edukiko du erreklamazioari erantzuteko eta, epe horren barruan erantzun ezean, baztertutzat joko da erreklamazioa.