

Irakasleen gai-zerrenda

Gizarte Segurantzaren Ikasgela



Aurkibidea

Aurkibidea.....	2
0 Kontzeptu orokorrak. Gizarte Segurantzaren printzipioak eta zuzentarauak	8
0.1 Gizarte Segurantzaren sistemaren printzipioak eta zuzentarauak	8
1 Espainiako Gizarte Segurantza Sistema.....	12
1.1 Gizarte Segurantzaren Espainiako Sistemaren aurrekariak eta gaur egungo eredia.....	13
1.2 Prestazioa eta erakundea definitzeko etapa (1900 - 1962).	13
1.3 Arautegia konfiguratzeko etapa (1962 - 1978).....	14
1.4 Ongizatearen Estatuaren etapa (1978tik gaur egun arte).....	15
1.5 Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailea.....	16
2 Gizarte Segurantzaren gaur egungo eredia. Oinarrizko babes-maila - Kotizaziopeko maila edo profesionala - Babes-maila osagarria.....	19
2.1 Gizarte Segurantzaren gaur egungo eredia	19
2.2 Oinarrizko babes-maila.....	21
2.2.1 Karaktereak.....	21
2.2.2 Osasun-prestazioak. Edukia	23
2.2.3 Kotizazio gabeko pentsioak	23
2.2.4 Amatasun-laguntza berezia	26
2.2.5 Familia-babesa.....	26
2.2.6 Langabeziagatiko babesaren laguntza-maila	26
2.2.7 Gizarte zerbitzuak	27
2.3 Kontribuziopeko maila edo profesionala	27
2.4 Maila osagarria	28
3 Babes-ekintza eta prestazioen erregimen juridikoa	29
3.1 Prestazioen kontzeptua, motak eta izaerak.....	29
3.2 Babes-ekintzaren koadroa.....	30
3.2.1 Osasun-prestazioak	31
3.2.2 Aldi baterako ezintasuna.....	31
3.2.3 Haurdunaldia bitarteko arriskua	32
3.2.4 Arriskua edoskitze naturala bitartean.....	33
3.2.5 Amatasuna	33
3.2.6 Aitatasuna	34
3.2.7 Minbizia edo beste gaixotasun bat duten adingabeak zaintzea	35
3.2.8 Ezintasun iraunkorreko prestazioak.....	36

3.2.9	Baliaezintasun gabeko lesio iraunkorrak	37
3.2.10	Erretiroa	37
3.2.11	Heriotza eta Biziraupeneko prestazioak	38
3.2.12	Familia-laguntzak	40
3.2.13	Terrorismoko ekintzak eragindako ohiz kanpoko pentsioak	40
3.2.14	Langabeziagatiko prestazioak	41
3.3	Errebalorizazioa, gehieneko muga eta gutxienekoetarako osagarriak	43
4	Gizarte Segurantzarekiko erlazio juridikoa. Aplikazio alorra. Afiliazioa, inskripzioa, altak, bajak, erregimenak.....	45
4.1	Gizarte Segurantzaren harreman jurifikoa	46
4.2	Aplikazio alorra	46
4.2.1	Baldintza bereziak.....	47
4.3	Afiliazioa	48
4.3.1	Afiliazioa egiteko moduak	49
4.3.2	Tokia eta epeak.....	49
4.3.3	Afiliazioaren eraginak.....	50
4.4	Enpresen izen ematea.....	50
4.4.1	Enpresaria.....	50
4.4.2	Harpidetza-eskaera.....	50
4.4.3	Izena emateko praktika. Geroagoko aldaketak	51
4.4.4	Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen kontingentzien estaldura	51
4.5	Altak eta bajak	52
4.5.1	Kontzeptua eta ezaugarriak	52
4.5.2	Alta motak	52
4.5.3	Altak eta bajak sustatzeko moduak	53
4.5.4	Alten eta bajen eskaerak. Tokia eta epea	53
4.5.5	Alten eraginak	53
4.5.6	Bajen eraginak	54
4.6	Erregimenak	54
4.6.1	Erregimen orokorra	55
4.6.2	Erregimen bereziak	56
5	Finantzazioa. Gizarte Segurantzako aurrekontua	57
5.1	Finantzazioa	57
5.1.1	Iturriak	57
5.1.2	Finantzazio-sistemak	59
5.2	Gizarte Segurantzako aurrekontua.....	61
5.2.1	Sarrera	61

5.2.2	Aurrekontua egitea.....	62
5.2.3	Edukia	62
5.2.4	2012ko Gizarte Segurantzako aurrekontua	62
6	Kotizazioa.....	64
6.1	Sarrera.....	64
6.2	Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko kotizazioa	65
6.2.1	Kotizazioaren subjektuak eta azalpenak	65
6.2.2	Kotizazio-oinarriak.....	67
6.2.3	Kuoten kenketak	69
6.2.4	Likidazio-aldia eta kuotak sartzea.....	70
6.2.5	Kotizazio-egoera eta -suposizio bereziak	70
6.3	Besteren konturako Etxeko Langileen eta Nekazaritzako Langileen Erregimen Bereziak Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean sartzea	71
6.3.1	Etxeko langileentzako sistema berezia.....	71
6.3.2	Nekazaritzako Besteren Konturako Langileen Sistema Berezia	71
6.4	Gizarte Segurantzaren Araubide Berezien kotizazioa	72
6.4.1	Autonomoen edo bere konturako langileen edo Autonomoen erregimen berezia (RETA)	72
6.4.2	Itsasoko Erregimen Berezia.....	73
7	Gizarte Segurantzaren administrazioarekin harremanetan hartzeko zerbitzuak eta baliabideak	74
7.1	Zerbitzuen katalogoa	74
7.1.1	Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorren berariazko zerbitzuak	75
7.1.2	Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren berariazko zerbitzuak	75
7.1.3	Itsasoko Gizarte Institutuaren berariazko zerbitzuak.....	76
7.2	Herritarrekin harremanetan jartzeko baliabideak	80
7.2.1	Arreta telematikoa	80
7.2.2	Telefonozko arreta	85
7.2.3	Zuzeneko arreta.....	86
7.3	Giza faktorea	89
7.4	Zerbitzuen kalitatea	89
7.5	Herritarrek zerbitzuen hobekuntzan parte hartzea.....	90
7.6	Genero-berdintasuna bermatu, sarbidea hobetu eta Gizarte Segurantzaren zerbitzuaren prestazioaren baldintzak hobetzen dituzten neurriak	91

Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak eta Lan eta Gizarte Gaien Ministerioak lankidetzaproto-kologia sinatu zuten 2007ko martxoan, Gizarte Segurantzaren Sistemaren gaietan hezteko. Xedea, herritarren artean, gure Gizarte Segurantzaren sistema publikoa ezagutaraztea zen, hainbat mailatan heziz, Espainian eta ongizate-estatuan gizarte-babesaren ereduaren oinarrietako bat baita.

Hezkuntzari buruzko maiatzaren 3ko 2/2006 Lege Organikoak, gure hezkuntza-sistema oinarritu behar den printzipioen artean ezartzen du askatasun pertsonala, erantzukizuna, gauzatze demokratikoa, solidaritatea eta gizarte-ingurunea eta bizitzaren beharrak behatzen laguntzen duten balioak igortzea eta erabiltzea.

Haur hezkuntzatik garatzen den eta eskola-curriculumen bidez gauzatzen den ikaskuntza-lan hori osatu egin behar dugu, ikastetxeetan hainbat jarduera eginez, hala nola adingabeek eta gazteek Konstituzioan ezartzen diren gizarte demokratikoa, arauak eta bizikidetzaprintzipioak oinarritzen diren balioak hobeto ezagutzeko, zerbitzu publikoak eta Administrazio Publikoek eta herritarrek horiei eusteko dituzten betebeharrak baloratzeko; esaterako, Gizarte Segurantzaren Sistema publikoa, banakoen eta haien senideen gaur egungo eta etorkizuneko ongizatea bermatzeko euskarrietako bat baita.

Eskola, gazteak trebatzeak eskatzen duen denbora dela eta, lekurik egokiena da, portaeraren kontzeptuak eta ereduak ezartzeko adin erabakigarrian, gure Gizarte Segurantzaren sistemak dituen eskubide eta betebeharren egitura konplexu eta zabala ezagutzeko, eta zenbait gertaeraren edo beharrizan-egoeraren aurrean ezarritako gizarte-babeseko mekanismoak zuzen erabiltzeak eskatzen duen gizarte-erantzukizunaren berri izateko.

Bestalde, Hezkuntzak, Administrazio Publikoen esparrua eta eskola-elkartearen osagaiak gainditzen ditu, gizartean oro har eragina baitu.

Hori dela eta, Administrazio Publikoek aukera eman behar diete bai pertsonai bai erakunde publiko nahiz pribatuei herritarren trebakuntzan parte hartzeko, hirugarrenen askatasunak ezagutzeko eta eskubideak errespetatzeko.

Bestelako helburuen artean, aipatutako lankidetza-tresnak hauek aipatzen ditu:

- **Estrategia koordinatuak diseinatzea** eragindako alderdien artean, printzipio demokratikoak hobeto ezagutzeko, solidaritatea, berdintasuna eta proportzionaltasuna gure Gizarte Segurantzaren sistemaren printzipio gidariak direlako.
- **Toledoko Itunaren Batzorde Ez-iraunkorraren txostenaren Zazpigarren gomendioa garatzea**, funtsezkotzat jotzen baitu herritarrak bere gizarte-babesteko sistemaren epe luzerako aurreikuspenei buruzko informazio ulergarri eta fidagarria izatea; jaso ditzakeen gizarte-prestazioei buruzko informazioa bereziki.
- **Gizarte Segurantzaren aukerak ezagutu ditzaten sustatzea**, gazteek lan-merkatura sartzean dituzten eskubideez baliatzeko eta betebeharrak betetzeko.
- **haur eta gazteek gure gizarte-babeseko ereduari buruzko duten ezagutza egokitzea**, Espainiako gizarteak, hala nola ezgaituen eta beste herrialde batzuetatik etorritako hiritarrak txertatzearen inguruko gaian, bilakaera izaten ari delako.
- **Hezkuntza-jarduerak sustatzea, haur eta gazteek gizarte-babeseko sistemaren oinarriak eta Gizarte Segurantzak ongizatearen estatua egituratzen egindako ekarpenari buruz duten ezagutza hobetzeko.**
- **Gizarte Segurantzaren prestazioei buruzko hezkuntzara aplikatutako ikasmaterialak egitea eta hedatzea sustatzea.**
- **Parte hartutako administrazioen esfortzuak koordinatzea eta ikastetxeak hezkuntza-proiektuan eta eskola-curriculumean parte har dezaten konprometitzea, **Espainiako Konstituzioak aintzat hartutako Zuzenbidetako Estatu Sozial eta Demokratikoaren ikuspegi integratua** izan dezaten.**
- **Koordinazio-mekanismoak ezartzen ditu, eskumeneko hezkuntza-administrazioen eta Gizarte Segurantzaren arloan arduradunak diren erakundeen artean hitzarmenak edo akordioak eginez.**

Akordio horien edukiak, bestelako alderdien artean, hauei buruzkoak dira: eskolako zuzendaritza-taldeek prestakuntzari buruz, ikastetxeetan esparru horretan garatzen diren ekimenen bultzatzaile eta sustatzaile moduan; irakasleen eta Gizarte Segurantzako funtzionarioen artean ezagutzak eta esperientziak trukatzeko aldizka topaketak egiteari buruz; Gizarte Segurantzaren erakundeak ezagutzen laguntzeari buruz, Gizarte Segurantzako erakundeek instalazioetan bisitak edo ateak zabaltzeko jardunaldiak eginez, eta abar.

- **Guztientzako irizpide psikopedagogikoak dituzten ikasmaterialak egitea eta hedatzea.**
 - **Jarduera ildo horren barruan, oso garrantzizkotzat jotzen da hezkuntza arloko argitalpenak egiten eta ekoizten laguntzea argitaletxe espezializatuak, oinarriko baliabideak eta ezagutza emanez eskolako testuetan, irakasleen gidetan eta dagokion laguntza-materialean lantzeko eta erabiltzeko.**

- **Berariazko atari bat sortzea Gizarte Segurantzaren web-orrian.**

Lehen Hezkuntzako eta Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzako irakasle eta ikasleentzat berariaz den atari hau ateratzearekin bete nahi diren helburuak, besteak beste, hauek dira: gizartean laguntzazko kultura bat sortzea, betebeharrak bete ditzan eta Gizarte Segurantzaren arloan eskubideaz balia dadin heziz; informazio- eta formazio-plataforma bat sortzea, Gizarte Segurantzaren Administrazioa herritarrari hurbiltzeko, eta bereziki, eskola-elkarteari; eta mota horretako tresnen erabilera bultzatzea gazteen artean, teknologia berrien erabiltzaile nagusiak baitira.

Deskribatutako jarduerak homogeneotasun maila egokia izan dezaten, Gizarte Segurantzaren erakundeek dokumentu hau egin dute, oinarrizko ezagutzak ematen baititu, adituek hezkuntza-zientziaren aplikazioetan erabilerraztasun-, arrazionaltasun- eta ulermen-irizpidedeekin behar bezala egokituta, proiektuaren euskarri eta ardatz eragilea izan dadin, garatzean sor daitezkeen aldagaiak eta aukerak alde batera utzi gabe.

Madril, 2009

0 Kontzeptu orokorrak. Gizarte Segurantzaren printzipioak eta zuzentarauak

Helburuak

Saio honen helburua, ikasleek hau lortzea da:

- Espainiako Gizarte Segurantzaren Sistema antolatzen eta orientatzen duten printzipio handiak partekatzea.
- Gure Gizarte Segurantzaren Sistema osatzen duten eskubideen helburua eta izaera ulertzea.

Edukiak

- Konstituzioaren erreferentziak eta Gizarte Segurantzaren eredua aldatzea.
- Toledoko Ituna eta Gizarte Segurantzaren sistemaren garapenari eta joerei buruzko Gizarte Akordioa.

Gogoratu...

Gure Gizarte Segurantzaren sistemaren bilakaerari eusten dioten eta orientatzen duten printzipio handiak hauek direla:

- Kontributibitatea: jasotakoaren eta ekarritakoaren arteko proportzionaltasuna.
- Unibertsaltasuna: babes-ekintzaren hedadurik handiena.
- Belaunaldi arteko solidaritatea: lan egiten dugun bitartean, gaur egungo pentsioak finantzatzeko laguntzen dugu.
- Ekitatea eta eskubide-berdintasuna, edozein dela aseguruaren bizilekua eta bizi den denbora.
- Nahikotasuna: ongizate-mailen bermea eta hobekuntza, prestazio egokien bidez.
- Kutxa-batasuna: Estatua da Gizarte Segurantzaren baliabide, betebeharrak eta prestazio guztien titular bakarra.

0.1 Gizarte Segurantzaren sistemaren printzipioak eta zuzentarauak

Espainiako Konstituzioaren 41. artikulua arabera, botere publikoari eta gizarte-eragile eta -solaskideei dagokie etorkizunean bidezko pentsio-sistema publiko orekatu eta solidarioa bermatzeko erantzukizuna.

Konstituzio-agintaldi horren aurrean, Estatuak babes-sistema publiko bat ezartzek eta gizarte-babes hori bideragarri egiten duten ekonomia-baliabideak jartzeko konpromisoa hartzen du, hala ere, Konstituzioak ezartzen du gizarte-babesaren maila osagarria librea dela, hau da, pribatua izan daitekeela.

Beraz, Espainiako Gizarte Segurantzaren Sistemak, aurretik adierazitako konstituzio-printzipioa gauzatzeko, babes-ekintza publikoa eskatzen du, herritar guztiei nahikoa babesa bermatzeko behar-egoeren aurrean, eta baliabide ekonomiko egonkor eta nahikoak babes-ekintza hori finantzatzeko.

Gizarte Segurantzaren Espainiako sistema, unibertsalista izateaz gain, babes berezia du langileentzat, lanaren ondorioz dituzten arriskuen aurrean, haien artean, Konstituzioak dioen moduan, langabezia.

Gure herrialdean duela gutxira arte nagusitu zen Gizarte Segurantzaren eredia, funtsean, hiru printzipio handietan antolatzen zen: proportzionaltasuna aintzat hartutako prestazioaren eta langileek egindako ekarpen ekonomikoaren (kontributibitatea) artean, jarduera bat egitearekin lotutako babesaren izaera profesionalaren eta babestutako subjektuak erabilgarri dituen baliabide ekonomikoen aintzatespen eskasaren artean.

Gure Gizarte Segurantzaren Sistemari buruzko informazioa ematen zuten ezaugarri horiek aldaketa handia izan zuten Gizarte Segurantzaren kotizazio gabeko prestazioei buruzko abenduaren 20ko 26/1990 Legea onartu zutenean, bigarren babes-maila bat sortu zuelako, aurretik ez zeuden biziraupen-errenta horiek gainditzeko, edozein zela onuradunaren jarduea profesionala eta sistemara egindako ekarpen ekonomikoak (kotizazioak).

Gure Gizarte Segurantzaren sistema orientatzen duten printzipioen aldaketa benetan ulertzeko, Toledoko Itunari buruz hitz egin behar du, Gizarte Segurantzaren Sistemaren arazoak aztertzeke eta aurkitzeke, eta jarduera-ildo posibleen katalogo bat egiteko sortu baitzen. Gizarte Segurantzaren finantzazioaren arazoa azpimarratzen zen bereziki eta etorkizunean izan zezakeen babesa, defizit publikoa ez handitzeko helburuarekin hartu behar ziren jarduerak aurreikusteko, prestazioen ordainketa handiagoen eta bereziki erretiro pentsioen igoeren ondorioz.

Lan horien emaitza (Toledoko Itunaren Txostena) Kongresuko Osoko Bilkurak onartu zuen 1995eko apirilaren 6an.

Horren barruan dauden proposamenen oinarritzko helburua hau da: "etorkizunean bidezko pentsio-sistema publiko orekatu eta solidarioa bermatzea, Espainiako Konstituzioaren 41. artikuluan jasotako printzipioen arabera".

Aipatutako txostenen jasotzen diren gomendioen artean, nabarmendu behar dira Gizarte Segurantzaren Espainiako sistemarako printzipioetan eragina duten zenbait, hala nola:

- Ekitatea eta Sistemaren kontribuzio-izaera, printzipio hauen indarraldia indartuz, solidaritate printzipioan kalterik egin gabe, eta, pixkanaka, prestazioek proportzionaltasun handiagoa izan dezaten egindako kontribuzio-esfortzuarekin.
- Solidaritate printzipioa indartzea, finantza-egoerak uzten duen heinean, zenbait neurri hartuz, hala nola zurratasun-pentsioak jasotzeko gehieneko adina handituz edo alarguntza-pentsioak hobetuz diru-sarrerak txikiagoak badira.

Toledoko Itunaren gomendioetako bat garatuz, Batzorde ez iraunkor bat eratu zen, lortutako emaitzak baloratzeko, hartutako gomendioak aplikatuz, eta horretan oinarrituz etorkizuneko garapena aztertzeke, Espainia osorako prestazioen egonkortasun, iraunkortasun eta berdintasun irizpideen barruan, pentsiodunen ongizate-mailaren hobekuntzan jarraitutasuna bermatzeko aukera ematen duena, eta arreta berezia pentsio txikiagoetan jarritz.

2003ko urriaren 2an, Diputatuen Kongresuko Osoko bilkurak Batzorde ez Iraunkorrak egindako txostena onartu zuen. Txosten horretan, 1995eko Toledoko Itunaren ondorioak indartzeaz gain, beste gomendio batzuk sartu zituzten, gai hauei buruz:

- Lana antolatzeke formula modernoek eragindako langileen egoera aztertzeke komenigarritasuna, bereziki lanaldi partzialeko lanaren hedadurari, aldi baterako enpleguaren eraginari eta soldata eta pentsioa edo laguntza bateratzeko aukerei dagokienez.
- Seme-alaben edo mendeko pertsonen arreta eta zainketa aldiak barne hartzen dituzten mekanismoak aztertzea, "kotizazioetan barne hartzeko elementu" gisa.
- Sistema integratu bat sortzea, osotasunaren ikuspegitik mendetasunaren fenomenoak kontuan har dezan.
- Ezintasun fisiko, psikiko edo sentSORIALA duten pertsonak aintzatespen berezia izatea.
- Beharrezko neurriak hartzea beste herrialde batzuetako herritarrek gizarte-babeseke sistemara sartzeko, eskubide edo betebeharrak osoekin.

Duten garrantzia dela eta, hauek ere nabarmendu behar dira: Gizarte Segurantzaren arloko Neurriei buruzko Akordioa, 2006ko uztailaren 13an sinatu zutena Gobernuak, Langileen Batasun Orokorrak, Langileen Batzordeen Konfederazio Sindikalak, Enpresa Elkarteen Espainiako Konfederazioak eta Espainiako Enpresa Txiki eta Ertainen Konfederazioak, Toledoko Itunak 2003ko Parlamentuko Bileran ezarritako lehentasunekin batera, Gizarte Segurantzako neurriei buruzko abenduaren 4ko 40/2007 Legea sortu zutena, Gizarte Segurantzaren Sistema oinarritzen den funtsezko zenbait printzipio mantentzeko eta indartzeko beharra berretsi zuena, haren eraginkortasuna eta herritar guztien ongizate-mailen hobekuntza bermatzeko.

Horrela, solidaritateke eta nahikotasuna bermatzeko printzipioaren gauzatzean aurrera egin zen, babes maila pixkanaka hobetu eta hedatu zelako, eta kutxa-batasuna ere indartu zelako. Horrez gain, sistemaren kontributibotasuna handitu zen, eta proportzionaltasun handiagoa lortu zuten egindako kotizazioen eta lortutako prestazioen artean, ekitate faltako egoerak saihestuz azken horiek aintzat hartzean. Halaber, aurrera egin zuten lan-bizitza legeke erretiro-adinaz harago luzatzeko aukerari dagokionez, lan-merkatutik behar baino lehenago kanporatutako langile zaharrenek izandako ondorio negatiboak arintzeko beharraz ahaztu gabe.

Azkenik, nabarmendu behar da sistemaren modernizatzeko asmoa, familia-errealitate berriek sortutako egoerak aztertzean. Hori guztia egoera soziodemografikoak ekarritako eskaeren testuinguruan, hala nola biztanleen zahartzea, gero eta adineko gehiago lan egitea eta immigrazioaren fenomenoak; baita Europar Batasunaren armonizazio irizpideak ere, pentsio-sistemaren finantza-iraunkortasuna bermatzeko.

Bestalde, gure Gizarte Segurantzaren Sistemari eusten dioten eta orientatzen diren printzipio eta zuzentarauen analisi orokorra egitean, oso garrantzitsutzat jotzen diren beste bi alderdi aipatu behar dira.

Lehena, Gizarte Segurantzaren baliabideen eta betebeharren estatu-titulartasunari buruzkoa da, Estatuari "Autonomia Erkidegoen zerbitzuak gauzatzean kalterik egin gabe, Gizarte Segurantzaren oinarritzko legedia eta erregimen ekonomikoa" egozten dion Espainiako Konstituzioaren 141.1.17. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Aipatutako arauan, aseguratuen eskubideen berdintasuna eskatzen da, edozein dela haien bizilekua, izaera hori izateagatik, eskubide horiek, titular batek bakarrik dituelako, Estatuak, eta finantza arloko solidaritate printzipioa aplikatu behar du derrigorrez, lurralde-arrazoiengatik baztertu gabe. Aurrekoarekin zuzenean lotuta, Espainiako Konstituzioaren 149.1.17 artikuluan

bertan inplizituki jasotzen da Lege maila duten zenbait arautan berariaz jasotako Kutxa Batasunaren printzipioa, eta konstituzioaren doktrinaren arabera interpretatu behar dena, titular bat baino ez dagoelako (Estatua) Gizarte Segurantzaren baliabide, betebeharrak eta prestazioak dagokienez, titular eskusibo horrek hainbat erakunde biltzaile eta erregistratzaile erabil ditzakeela alde batera utzita.

Kutxa-batasunaren printzipioa, Estatuak denboran eta lurralde nazional osoan, Gizarte Segurantzaren funtsen banaketa arrazionalizatzeko duten borondate gisa hartu behar da, betebeharrak guztiei aurre egiteko.

Bukatzeko, Gizarte Segurantzaren Espainiako sistemaren helburua eta bokazio naturala islatzen eta erakusten duten zenbait ohar nabarmendu behar dira:

- Gizarte Segurantzak babesa bermatu behar die herritarrei eta haien senideei, zahartasun, gaixotasun, langabezi egoeretan, eta bestelako gizarte-gabezietan, bizitzan zehar laguntzak eskatzen dituztelako.
- Gizarte Segurantza ezinbesteko jardura bihurtu da, eta gizartearen funtsezko kohesio-elementua.
- Gizarte Segurantzak modu unibertsal eta solidarioan erantzuten die banakako beharrei, babestu behar diren egoeren aurrean. Solidaritate hori ikuspegi bikoitz batetik adierazten da:
 - a) **Belaunaldien arteko solidaritatea:** Espainiako sistemak, banaketa-sistema gisa, belaunaldi gazteek kotizazioak ordaintzea dakar, haiekin, nagusien edo behartuen prestazioak finantza daitezzen.
 - b) **Lurraldeen arteko solidaritatea:** Espainiako sistema **kutxa bakarreko** kontzeptuan onarritzen da, hau da, lurralde nazional osoan bildutako kotizazioak, espainol guztien prestazioak finantzatzeko balio dute.
- Gizarte Segurantzaren ezaugarri nagusia bizitzaren segurtasunik ezean datza, banakako, familien eta taldeen beharrei erantzuten dien babes-sistema bat antolatuz.
- Gizarte Segurantza funtsezko eskubide unibertsala da, eta herritar guztiak barne hartzen ditu, babesa eskainiz, edozein dela haien egoera pertsonala nahiz soziala.
- Gizarte Segurantzaren Espainiako Sistema testuinguru historikoan ulertu behar dugu, Espainiako Gizartearen aurrerapenaren eta gizarte-borroka eta konkisten prozesu baten emaitza moduan.

1 Espainiako Gizarte Segurantza Sistema

Helburuak

Saio honen helburua, ikasleek hau lortzea da:

- Espainiako Gizarte Segurantzaren sisteman gertututako bilakaera eta aldaketa ezagutzea, sortu zenetik gaur egungo gizarte-babeseko eredura eta gaur egungo Ongizatearen Estatuaren finkatzera arte.
- Gizarte Segurantzaren eta haren prestazioak eta zerbitzuak kudeatzeaz arduratzen diren erakundeen antolaketa-egitura ikastea.

Edukiak

- Gizarte Segurantzaren Espainiako Sistemaren aurrekariak eta gaur egungo eredua.
- Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailea.

Gogoratu

Espainiako Gizarte Segurantzaren bilakaeran hiru etapa bereiz ditzakegu.

- Prestazioa eta erakundea definitzeko etapa (1900 - 1962).
- Arautegia konfiguratzeko etapa (1962 - 1978)
- Gizarte-babeseko sistema finkatzeko etapa, Ongizate Estatua lortzeko (1978tik gaur egun arte).

Gizarte Segurantzaren prestazioen eta zerbitzuen kudeaketaz eta administrazioaz tokiko erakundeak arduratzen dira, Estatuko Administrazio Orokorreko organo gorenen kontrolpean eta babespean.

1.1 Gizarte Segurantzaren Espainiako Sistemaren aurrekariak eta gaur egungo eredua

Herrialde guztietan, gizartearen bilakaeraren ondorioa da Gizarte Segurantza, eta gizarteak ase nahi dituen eskaeren eta haren egoera ekonomikoaren ahalmenen mende dago.

Gizarte Segurantzaren eraketak eta bilakaerak Espainian, gaur egungo eredu bihurtu arte, zenbait etapa izan zituen, eta haien muga, ondoz ondoko neurri politiko, juridiko eta antolaketa-neurrien arabera egin daiteke, gizarte-babesa sortuz joan direlako, zentzu zabalean.

Azaletik, Espainiako Gizarte Segurantzaren bilakaeran funtsezko hiru etapa nabarmendu ziren:

- Prestazioa eta erakundea definitzeko etapa (1900 - 1962).
- Arautegia konfiguratzeko etapa (1962 - 1978).
- Gizarte-babeseko sistema finkatzeko etapa, Ongizate Estatuaren adierazpen moduan (1978tik gaur egun arte).

1.2 Prestazioa eta erakundea definitzeko etapa (1900 - 1962).

Aro honetan, gizarte-aseguruak sortu eta orokortu ziren, hastapenetan, langileen mugimenduak, mutualista moduan, garatuz joan zen babes-mekanismo eta -tresnen eta langileei prestazioak zabaltzen zizkieten arau eta erakundeak egitearen eta sortzearen emaitza izan zirenak. Izan ere, ordura arte, langile sindikatuak bakarrik kontuan hartzen ziren, Estatuaren jardueratik kanpo. Fase horretan, gertaera hauek nabarmen daitezke:

Laneko Istripuen Legea aldarrikatzea

Industria-garapenak eta ekoizpen-prozesuen gero eta mekanizazio handiak lan-istripu kopurua nabarmen handitu zuten, eta langileek eta haien familiek ez zuten inolako babesik.

Aipatutako legeak, 1900. urteko urtarrilaren 30ean onartutakoak, honela definitzen du lan-istripua: "langileak, besteren kontura egindako lanaren ondorioz izaten duen gorputzaren edozein lesio"

Lehen aldiz aitortu zen enpresen erantzukizun zuzena langileek izandako istripuetan, eta asegurua ezartzea sustatu zuten. Hala ere, 1932. urtera arte ez zen derrigorrezko eta orokor egin.

Aurreikuspeneko Institutu Nazionala sortzea (INP)

1908. urtean Gizarte Aurreikuspeneko Institutu Nazionala sortu zen, eta egindako jarduerarik garrantzitsuena, lagundutako askatasun erregimena abian jartzea izan zen. Horren bidez, oreka bilatu nahi zuen aseguratuak aseguru bat hitzartzeko askatasunaren eta Estatuak arriskuen aurrean zuen estaltzeko erantzukizunaren artean.

Langilearen Derrigorrezko Erretiroa agertu zen

1919. urtean Langilearen Derrigorrezko Erretiroa sortu zen, INPk kudeatuta, 16 eta 65 urte arteko soldatakoentzat, muga jakin bat gainditzen ez bazuten. Aseguru horrek, zahartzaroa babesten zuen, adin-arrazoiengatik baliaezintasuntzat hartzen zuelako.

Finantzazioa mistoa zen, eta enpresek eta Estatuak parte hartzen zuten.

Gizarte Aseguruen batasuna eta koordinazioa

1932. eta 1935. urteen artean, II. Errepublikako gobernuak jadanik zeuden gizarte-aseguruak batzeko eta koordinatzeko proiektu bat egitea eskatu zion INPri, baina ezin zuen egin, ez eta aplikatu ere, Gerra Zibilaren ondorioz. Proiektu horrek, lan arloko Gizarte Segurantzako sistema integrailea barne hartzen zuen, eta kudeaketa partaidetua zuen.

Familia laguntzak

1938ko Oinarrien lege batek familia-laguntzen derrigorrezko erregimena ezarri zuen. Aseguru berri horrek, aplikazio-hedadura, zenbait ekoizpen-arlotako besteren konturako langile guztiei hedatu zien, eta prestazioa seme-alaba kopuruaren, adinaren eta lan egiteko gaitasunaren arabera finkatzen zuen.

Zahartzaro eta Baliezintasuneko Derrigorrezko Asegurua

Antzinako Langile Erretiroa zahartzarako laguntza bihurtu zen 1939. urtean, eta, zortzi urte beranduago, 1947an, Zahartzaro eta Baliazintasuneko Aseguru (SOVI); horiek guztiak INPk kudeatuta.

Gaixotasunen Derrigorrezko Asegurua (SOE)

1942. urtean, Gaixotasunen Derrigorrezko Asegurua sortu zen, "ekonomikoki ahulak" ziren ekoizle guztientzat, banaketa-sistema baten bidez antolatutakoa, eta sariak enpresaburu eta langileen artean ordaintzen ziren. Aseguru hori, Gizarte Segurantzaren babes-ekintzan Osasun Laguntza sartu zenean desagertu egin zen.

Lan Mutualismoa

1946. urtetik aurrera, gizarte-aseguruak nahikoak ez zirenez, Espainian, gizarte-babeseko beste modu osagarri batzuk ezarri ziren, adar profesionalen arabera antolatuta. Prozesu hori, 1954. urtean amaitu zen, Lan Mutualismoaren Arautegi Orokorra argitaratzean. Onartzen zituen prestazioak araututa zeuden (pentsioak eta laguntzak), eta hautazkoak ziren (gizarte-laguntza, kredituak, prestakuntza-ekintza). Kotizazioa bi aldekoa zen, enpresaburuen eta langileen kontura.

Lehen etapa honen azterketa bukatzeko, nabarmendu behar da aldi horretan egindako legezko erreformek bi ezaugarri nagusi dituztela:

- enpresaburuek eta langileek gutxieneko partaidetza dute kudeaketa-organoetan.
- babes-jarduera eskasa, gizarte-babeserako oso inbertsio-maila txikia bideratzen zelako.

1.3 Arautegia konfiguratzeko etapa (1962 - 1978)

Etapa honetan, Gizarte Segurantzaren sistema integratu baten oinarriak onartu ziren, unibertsaltasun subjektibo eta objektiboko aitorpenarekin, biztanle guztiak barne hartzen saiatu zirelako, prestazio guztiak ere kontuan hartuz.

Gertaera nagusiak hauek dira:

Gizarte Segurantzaren Oinarrien Legea, 1963koa.

Gizarte Segurantzaren Oinarrien Legeak eta haren I. eta II. artikuluek (1966 eta 1974), gizarte-aseguru guztiak bateratu eta barne hartzen dituzte, eta Gizarte Segurantzako sistema berria sortu zen, babes-ekintza berrantolatu zuena, kotizaziopekoak ziren parametroetatik abiatuz, besteren konturako langile eta haien senideetaraino. Kotizatze gaitasun txikiagoa zuten beste sektore profesional batzuek partzialki partekatzen zutena.

Gizarte Segurantzaren Sistema berria 1967ko urtarrilaren 1ean sartzen zen indarrean.

1972ko Finantzazio eta Hobekuntza Legea.

Antzinako mutualismotik hartutako finantza-arazoak konpontzeko, kotizazio-egitura handiagoa egin zuten, Erregimen Orokorrean benetako soldaten arabera kalkulaturakoa, eta gainerako Erregimen Bereziaren, Oinarrien Legea definitzen duena, zenbait jardura profesionalen izaera eta baldintzak kontuan hartuz, negoziatutako prozeduretan erabakitakoaren eta gutxieneko oinarri batzuen arabera. Halaber, babes-ekintzaren eremua hobetu zen, eta Erregimenen arteko pixkanakako homologazioa hasi zen.

Hala ere, aipatutako arauak, Estatuaren ekarpenak pixkanakakoak direla aurreikusi, eta Gizarte Segurantzaren baliabide arrunta bihurtu arren, gizarte-kotizazioak ziren babes-ekintzaren zerbitzuen eta prestazioen finantzazioen zatirik handiena beren gain hartzen zutenak. Ondorioz, prestazioak oraindik ez ziren nahikoak, eta gizarte-babeseko sistemak garrantzia eskasa zuen ekonomia nazional osoan.

Bigarren etaparen beste gertaera garrantzitsu batzuk izan ziren: Gizarte Segurantzaren kudeaketa Estatuari ematea eta Erregimen Orokorra eta Erregimen Berezi batzuk bereiztea.

1.4 Ongizatearen Estatuaren etapa (1978tik gaur egun arte)

Gizarte Segurantzaren garapenaren une gorena 1978ko Espainiako Konstituzioaren onarpena izan zen, izan ere, zenbait arautan Gizarte Segurantza esplizituki aipatzen dute, 41. artikuluan bereziki, gakotzat jotzen baita Espainiako babes-sistema publikoa ulertzeko, eta gaur egungo Gizarte Segurantzaren eredu diseinatzeko. Hor, gizarte eta ekonomia politikaren printzipio gidari moduan, Gizarte Segurantzaren erregimen publiko batean botere publikoak mantentzea, herritar guztientzat, behar-egoeretan, langabezia-egoeretan bereziki, nahikoa prestazioak bermatzen dituzan. Laguntza eta prestazio osagarriak libreak izango dira.

Aro demokratiko horretan, elementu hauek ere bazeuden:

- **Finantza-erreforma**, Gizarte Segurantzaren aurrekontuak Estatuaren Aurrekontu Orokorrean sartzea ekarri zuena. Horri esker, gardentasun handiagoa lortu zen, Parlamentuak Gizarte Segurantzaren gastuak eta diru-sarrerak kontrolatzen zituelako, eta Sistemaren izaera publikoa finkatu zelako.
- **Gizarte ordezkarien partaidetza eta kontrola** (sindikatuak eta enpresa-elkarteak), Gizarte Segurantzaren sistemaren funtzionamenduan, Gizarte Segurantzaren erakunde zuzendaritza- eta kontrol-organismoetan parte hartuz.
- **Finantza-baliabideak gehitzea**, gizarte-babesean batez besteko gastu mailak lortzeko, gure maila sozioekonomiko bereko herrialdeen aldean.
- **Prestazioak bereiztea**, herritarren izaerarekin lotutako kotizazio gabekoak, eta zergetatik etorritako baliabideekin finantzaturakoak, eta kotizaziopekoak, kotizatzen duten langileenak eta haien senideenak.

Herritar guztiei onartutako eta egoera bakoitzerako ezarritako baldintzak dituzten prestazioak hauek dira:

- Osasun-laguntza.
- Gizarte-zerbitzuak.
- Zahartzaroko eta baliaezintasuneko kotizazio gabeko pentsioak.
- Seme-alaba jaiotzeagatik edo hartzeagatik emandako prestazioak, eta familia ahulei (ezgaitsuak dituztenak, guraso bakarrekoak, ugariak, baliabiderik ez dutenak) onartutakoak, eta amatasun prestazioa, kotizazio gabeak dira.
- Mendetasun-sistemaren prestazioak.

Kotizaziopeko mailan onartutako prestazioak dira.

- Laneko istripuarengatik eta gaixotasunengatik eta gaixotasun arruntengatik aldi baterako prestazio ekonomikoak.
- Erretiroko, ezintasun iraunkorreko, alarguntzako, zurtasuneko eta familien aldeko kotizaziopeko prestazioak.
- Amatasun-prestazioak, haurdunaldi bitarteko arrisku prestazioak, aitatasun prestazioak eta edoskitzaroaren bitarteko arriskuko prestazioak.
- Besteren konturako langileen langabezia-prestazioa.
- **Prestazioek hedatzeko joera dute**, babesgabetasun egoerek eragiten zituzten legezko hutsuneak estaliz, eta besteren konturako langileen eta mendeko eta bere konturako langileen arteko desberdintasunak arinduz.
- **Gizarte-bbes publikoaren prestazioak gizarte-aurreikuspenaren ordenazio osagarriarekin osatzen dira**, banako tresnen bidez (Pentsio Planak eta Funttsak), negozioazio kolektiboarekin eta aurrezki pertsonalarekin lotuta daudenak.

Garai horretan hartutako neurrien artean, duten garrantzi kualitatiboa dela dela hauek nabarmen daitezke: familia- eta lan-bizitza uztartzekoak, familia babesaren hobetzea, pixkanakako erretiro partzial eta malgua eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorrerako neurriak, bizitza pertsonala eta lan bizitza uztartzeko eskubidea onartzeko, eta emakumeek eta gizonen familia-betebeharrak gehiago partekatzeak.

Azkenik, duela gutxi Gizarte Segurantzaren Neurrien Legeak finantza-iraunkortasuna bermatu eta herritarren ongizate-mailak hobetu nahi ditu. Neurri horiek, zenbait egoeratan oinarrituta daude, hala nola biztanleen zahartzean, emakumeen sartzean lan-merkatu, eta immigrazioaren fenomenoan.

Azkenik, ondorioztatu daitezke gizarte-babesaren estaldura esparruan azken urteetan gertatutako handitzeak eta XX. mendean gizartean egondako aldaketek Espainiako Ongizate Estatua finkatzen eta hobetzen lagundu dutela.

1.5 Gizarte Segurantzako erakunde kudeatzailea

Gizarte Segurantzaren sistemaren gizarte-babesaren kudeaketa eta administrazioa, zuzentzeko, arautzeko, planifikatzeko eta kudeatzeko eskumenak dituen Erakunde publiko multzo baten esku utzi da.

Gizarte Segurantzaren erakunde kudeatzailearen ezaugarri nagusiak hauek dira:

- Izaera juridiko propioa izatea, dagokion Ministerioak zuzenduta.
- Bere funtzioak lurralde-esparru desberdinetan garatzea, erregimen deszentralizatuan.

- Haiek kontrolatzeaz eta zaintzsez sindikatuak, enpresa-erakundeak eta Administrazio Publikoa bera arduratzen dira.
- Ezin dira erabili irabazi-asmoa duten merkataritza-jarduerak egiteko.
- Gizarte Segurantza administrazio-prozeduraren barruan kokatzen da, zerbitzu publikoa baita.

Zuzendaritza-organo eta Unitate hauek Gizarte Segurantzaren Estatu Idazkaritzaren mende daude:

- Gizarte Segurantzaren Antolaketako Zuzendaritza Orokorra:** Gizarte Segurantzaren funtzio juridikoak eta ekonomia- eta finantza-funtzioak garatzea, azterketa juridikoak, ekonomikoak, finantzarioak eta demografikoak planifikatzea eta egitea, Gizarte Segurantzaren aurrekontuaren aurreproiektua egitea, Erakunde Kudeatzaileen eta Zerbitzu Erkideen jarraipen ekonomikoa eta aurrekontuaren jarraipena eta bestelakoak egitea dagozkio.
- Gizarte Segurantzaren Parte hartze Orokorra:** Gizarte Segurantzaren kontabilitatearen barne kontroleko eta zuzendaritzako eta kudeaketako organoa da.
- Gizarte Segurantzaren Zerbitzu Juridikoa:** Aholkularitza juridikoari eta ordezkartzari nahiz defentsari buruzko eginkizunak eta eskumenak ditu, Gizarte Segurantzaren Erakunde Kudeatzaileen eta Zerbitzu Erkideen artean.
- Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionala:** Gizarte Segurantzaren sistemaren prestazio ekonomikoak kudeatzeaz arduratzen den erakundea da, ISM, IMSERSO eta autonomia-erkidegoen zerbitzuei esleitutakoak izan ezik.
- Itsasoko Gizarte Institutua:** Itsas eta arrantza sektoreko gizarte-arazoaz eta Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezia kudeatzeaz arduratzen den erakundea da.
- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia:** Gizarte Segurantzaren sistemaren ekonomia-baliabideak eta finantza-administrazioa kudeatzen ditu, finantza solidaritateko eta kutxa bakarreko printzipioak aplikatuz, eta sistema osoaren ondarearen titularra da.
- Gizarte Segurantzako Informatika Gerentzia:** Gizarte Segurantzaren esparruan, informazioaren eta komunikazioen teknologia berriak erabiltzearekin eta aplikatzearekin zerikusia duen guztian eskumena du.

Bestalde, beste Estatu Idazkaritza edo Ministerioen mende erakunde hauek ere badaude:

Adinduen eta Gizarte Zerbitzuen Institutua: Gizarte-zerbitzuak, Gizarte Segurantzaren sistemaren osagarriak, eta helduentzako eta mendetasun egoeran dauden pertsonentzako estatu mailako planak, programak eta zerbitzuak kudeatzen ditu, Autonomia Erkidegoei transferitutako kudeaketan kalterik egin gabe.

Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa: Funtsean, langabezia-prestazioak kudeatu eta kontrolatzen ditu, lan-merkatua aztertu, eskaintzen, eskaeren eta kontratuen erregistro publikoaz arduratu, eta Autonomia Erkidegoetara transferituta ez dituzten lurraldeetan prestakuntza- eta kokapen-politikez.

Kudeaketa Sanitarioko Institutu Nazionala (KSIN): Gizarte Segurantzaren osasun-prestazioak kudeatzen ditu, Ceuta eta Melillako autonomia-erkidegoetan, gainerako Autonomia Erkidegoek eskumen horiek transferituta dituztelako.

Osasun-laguntzaren arloan, Estatuak eskumen osoa du Osasunaren oinarrien eta koordinazio orokorraren, produktu farmazeutikoen legediaren eta kanpoko osasunaren gainean.



(*) KUDEAKETAN LAGUNTZEA: Gizarte Segurantzako Laneko Istripuen eta Gaixotasunen Mutualitateak.

() OSASUN LAGUNTZA:** Osasun Sistema Nazionala (Autonomia Erkidegoak eta INGESA).

2 Gizarte Segurantzaren gaur egungo eredua. Oinarrizko babes-maila - Kotizaziopeko maila edo profesionala - Babes-maila osagarria

Helburuak

Saio honen helburua, ikasleek hau lortzea da:

- Espainiako Konstituzioak, Gizarte Segurantzaren eta haren ildo nagusietan egiten duen tratamendua ulertzea.
- Gizarte Segurantzaren Espainiako eredua ezagutzea, aintzat hartzen diren babes-mailen arabera; Gizarte Segurantzako oinarrizko mailaren arabera zehazki (kotizazio gabekoa).

Edukiak

- Oinarrizko babes-maila.
- Ezaugarriak: esparru subjektiboa, finantzazioa eta kudeaketa.
- Edukia: Pentsioak, prestazioak eta zerbitzuak.

Gogoratu...

- Konstituzioaren 41. artikuluan ezarritakoaren arabera, Gizarte Segurantzaren babes-sistema, bi modalitate edo mailen bidez gauzatzen da: Bata, kotizaziopekoa; bestea, kotizazio gabekoa.

Maila horiei, izaera libreko beste bat gehitu behar zaie: Funtsak eta Pentsio Planak.

2.1 Gizarte Segurantzaren gaur egungo eredua

Konstituzioak diseinatzeko duen Gizarte Segurantzaren eredua ordura arte indarrean dagoen eredua baino handinahiagoa izango da, eta horren eraginez, konstituzio-aurreikuspenen sistema egokitu beharko da, konstituzio aurretiko arau arruntak Gizarte Segurantzaren arloan ez direlako nahikoak Konstituzioak eskatutako eredua betetzeko.

"Gizarte Segurantza" adierazpena lau arautan erabiltzen du, hala ere, garrantzitsuenak, esan dugun moduan, 41. artikulua da. Bigarren arau interesgarria 149.1.17 artikulua da, oinarrizko legedia eta Gizarte Segurantzaren erregimen ekonomikoa barne hartzen dituen Estatuak eskumena duen gaien artean, Autonomia Erkidegoek zerbitzuak gauzatu behar badute ere.

Jasotako hirugarren arauari dagokionez, 129.1. artikulua dena, Estatuari dagokion legedi horrek, interesdunek Gizarte Segurantzaren parte hartzeko moduak ezarri behar ditu.

Gizarte Segurantzari buruzko azken erreferentzia, 25.2 artikuluan jasotzen da, kartzela-zigorra duen kondenatuaren eskubideei buruz aritzean, "ordaindutako lana izateko eta Gizarte Segurantzari dagozkion irabaziak jasotzeko eskubidea izango duela" aitortzen du.

Baina Konstituzioak ezarritako Gizarte Segurantzaren ildo nagusiak ez dira adierazpen hori erabiltzen duten aipatutako lau artikuluko horiek bakarrik. Beste artikuluko batzuk ere aipatu behar dira: familiaren babes ekonomikoa (39. artikulua); osasunaren babesa (43. artikulua); ezindu fisikoak tratatzea eta errehabilitatzea (49. artikulua) eta herritarren nahikotasun ekonomikoa hirugarren adinean, pentsio egoki eta aldirik eguneratuen bidez (50. artikulua). Alderdi horiek guztiak, Gizarte Segurantzaren arlotzat hartzen dira nazioartean.

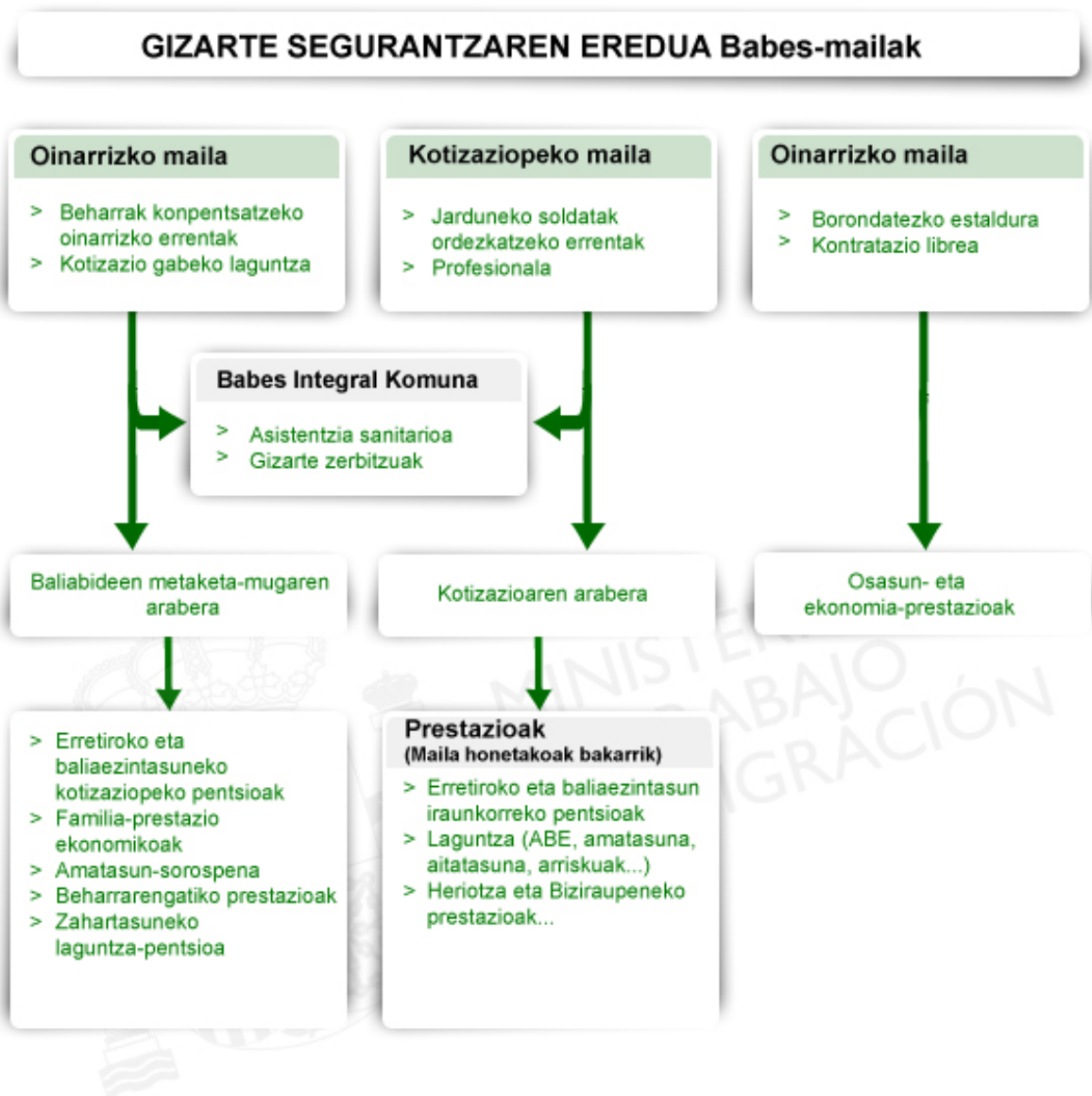
Konstituzio-agintaldia, gizarte- eta ekonomia-politikaren printzipio nagusietako bat moduan jasotzen dena, kotizazio gabeko prestazioen legea aldarrikatuz bete da, eta horrela geratu da azkenean konfiguraturik Gizarte Segurantzaren babes-sistema, bi modalitate edo mailaren bidez: bata, kotizaziopekoa; bestea, kotizazio gabekoa.

Espainiako Konstituzioaren 41. artikulua, Gizarte Segurantzari buruz aritzean, botere publikoek, Gizarte Segurantzako erregimen publikoa izango dutela ezartzen du, herritar guztientzat, behar-egoeren aurrean, nahikoa gizarte-prestazio eta laguntza berma ditzan; langabeziaren kasuan bereziki. Laguntza eta prestazio osagarriak libreak izango dira.

Horrela, gaur egun, Espainiako Gizarte Segurantzako Sistemaren babes-ekintza artikuluen bidez adieraztean, babes integral eta unibertsalizatu moduan hartzen da, laguntza sanitario-farmazeutikoa, familia-babesa, gizarte-zerbitzuak eta, zenbait kasutan, langabezia-laguntza barne hartzen dituenak.

Herritar guztiek dute babes hori jasotzeko eskubidea, baldintza beretan, Gizarte Segurantzaren Sistemara ekarpenak egin dituzten ala ez kontuan hartu gabe. Batetik, prestazio ekonomikoen sistemarekin osatzen da, modu harmoniko eta bereizian, kotizaziopeko modalitatean sartzen da, jasotako soldata ordezkatzeko errentak eskaintzen direla (soldata-kotizazioaren eta prestazioaren arteko proportzionaltasuna); bestetik, kotizazio gabeko modalitatearekin, oinarritzko beharrak konpentsatzeko errentak orekatzeko dena, behar-egoeran dauden herritarrek, kotizaziopeko eremura sar ez daitezten.

Bi maila publiko eta derrigorrezko horiei, hirugarren maila osagarri bat gehitu behar zaie, librea dena, Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeek eta Pentsio Funtsek nagusiki osatzen dutena.



2.2 Oinarrizko babes-maila

2.2.1 Karaktereak

Kotizazio gabeko prestazioen bidez emandako babesa laurogeiko hamarkadan hasi zen sortzen, hein handiagoan edo txikiagoan. Orduan, Gizarte Segurantzaren Sistemaren pixkanako erreforma aurrerakoa egiten hasi ziren Estatua. Ezaugarri hauek zituen nagusiki:

- **Arlo subjektiboa**, sistemaren aplikazio-esparruan, edozein dela arrazoia, inoiz kotizatu ez duten edo prestazioak jasotzeko eskubidea izateko, nahikoa kotizatu ez duten, eta gutxieneko bizi-maila mantentzeko nahikoa baliabideak ez dituzte pertsona guztiak sistemaren aplikazio-eremuan sartzeri buruz aritzen dena.

- **Finantzazioa**, Estatuaren Aurrekontu Orokorren konturako prestazioetan adierazitakoa, Estatuaren eta babestutako subjektuen artean, babes zuzeneko harreman juridikoa dagoela dioen eredia delako. Ez dira babestuak bere konturako lan- edo jarduera-harreman baten subjektuak diren heinean.
- **Kudeaketa**, publikoa dena, kotizaziopeko maia bezala, eta Erakunde kudeatzaile espezializatuek egiten dute, honela:
 - Erretiroko edo baliaezintasuneko pentsioen kudeaketa Gizarte Segurantzako Sistemaren Erakunde Kudeatzaileari (prestazio osagarrietan eskumenak dituen), Adinekoen eta Gizarte Zerbitzuen Institutuari (**IMSERSO**) edo haren funtzioak eta zerbitzuak transferituta dituten Autonomia Erkidegoetako eskumeneko organoei dagokie.
 - Familia-babeseko prestazio ekonomikoen kudeaketa eta aintzatespean Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren bidez (**INSS**) egiten da.
 - Osasun-laguntzako prestazioa, Autonomia Erkidegoen eskumeneko zerbituzaren edo Osasun Kudeaketarako Institutu Nazionalak (**INGESA**) ematen dute, Ceuta eta Melillan.
 - Langabezia-laguntzaren edo laguntza mailako kudeaketa Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren bidez egiten da.

Gaur egun, IMSERSOk eta INSALUDEK (INGESA) Autonomia Erkidego guztietan dituzte eskumenak, Ceuta eta Melillako autonomia-hirietan izan ezik.

GIZARTE SEGURANTZAKO OINARRIZKO MAILA. Kotizazio gabekoa

Karaktereak

- > **Esparru subjektiboa.** Baliabiderik eta kotizaziorik ez duten pertsonak
- > **Estatuaren** ekarpenen bidezko finantzazioa
- > **Kudeaketa publikoa**, erakunde kudeatzaileen bidez

Edukia

- > Osasun laguntza eta farmazeutikoa
- > Pentsio ez kontributiboak { Erretiroa
Baliaezintasuna
- > Behar-arrazoiengatikoko prestazioak (Atzerrian bizi direnak)
- > Zahartasuneko laguntza-pentsioak (itzulitako espainolak)
- > Familia-prestazio ekonomikoak
- > Langabezia-laguntzak
- > Amatasunagatikoko kotizazio gabeko laguntza
- > Gizarte zerbitzuak

2.2.2 Osasun-prestazioak. Edukia

Aztertu dugun moduan, Espainiako Konstituzioak, herritar guztien osasuna babesteko eskubidea ezarri zuen, eta hura garatzean, osasun-laguntzako prestazioaren kontzeptu "unibertsalista" berria egin zuen, osasuna galtzen zen kasu guztietan.

Horrez gain, biztanle guztien funtsezko berdintasuna bermatzen da, osasun-prestazioei dagokienez, eta beste edozein bazterkeriarik ez egotea, osasun-zerbitzuetara sartzeko, kudeatzeko eta haien prestazio-erregimenean.

Konstituziozko eta legezko arau guztiek definitutako arau-esparruak, osasunaren babesa, berdintasuna eta osasun-arreta egokia bermatzen du. Herritar guztiek dute hori jasotzeko eskubidea, edozein dela haien bizilekua, eta prestazioak, Osasun Sistema Nazionalaren zerbitzu komunak zorroen bidez ematen ditu. Hor, Sistemak estaltzen dituen teknikak, teknologiak edo prozedurak jasotzen dira.

Osasunari buruzko Lege Orokorrearekin, Gizarte Segurantzako Sistemaren osasun-laguntzan barne hartzen ez diren baliabide ekonomikorik gabeko pertsonen ere eskaini zitzaien prestazioen estaldura.

Hala ere, 1989. urtean gauzatu eta onartu zen Gizarte Segurantzaren osasun-laguntzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, bizilekua lurralde nazionalan ezarrita duten eta nahikoa baliabide ekonomikorik ez duten espainolen artean. Laguntza horrek, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean aurreikusitako hedadura eta eduki bera du.

Espainian dauden atzerritarren eskubide eta askatasunei buruzko legea indarrean sartuta, Espainian daudenek, normalean bizi diren udalerriko erroldan izena emanda, osasun-laguntza jasotzeko eskubidea dute, espainolen baldintza beretan.

Halaber, Espainian dauden atzerritarrek (egoiliarrak izan ez arren), premiazko osasun-laguntza publikoa jasotzen eskubidea dute, gaixotasun larri edo istripuen aurrean, edozein dela arrazoia. Halaber, arreta hori jasotzen jarraitzeko eskubidea ere badute, alta medikoa lortu arte; 18 urtetik beherakoa bada, osasun-laguntza, espainolen baldintza beretan aintzat hartuko da. Azkenik, Espainian dauden atzerritar haurdunek, osasun-laguntza izateko eskubidea dute, haurdunaldian zehar, erditzean eta erditu ondoren.

2.2.3 Kotizazio gabeko pentsioak

Kotizazio gabeko babesa dagoeneko ez da zati marjinala Gizarte Segurantzaren Espainiako sisteman kotizaziopeko prestazioen barruan, eta haren babes-ekintzaren beste zati bat bihurtu da kotizazio gabeko prestazioak ezarri direnetik.

Legearen bidez, herritar guztiek, Gizarte Segurantzako Sistemaren erretiro- eta baliaezintasun-pentsioak jasotzeko eskubide dute, nahiz eta inoiz ez kotizatu edo denbora nahikoa ez kotizatu kotizazio mailako prestazioak jasotzeko.

Espainiako emigratzaileek zahartasunagatiko laguntza pentsioak ere jaso ditzakete, kotizazio gabeko pentsio moduan, hala ere, kontuan hartu behar da ez daudela Gizaarte Segurantzaren egituraren barruan.

2.2.3.1 Espainolak (edo antzekoak, lurralde nazionalean bizi direnak)

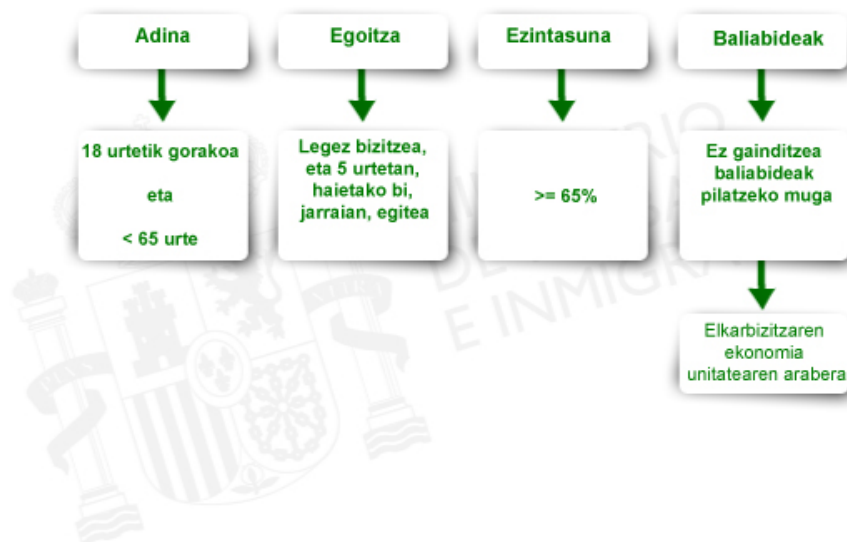
Baliaezintasun-pentsioak

Kotizazio gabeko modalitatean, baliaezintasuntzat har daitezke, izaera fisiko edo psikikoen urritasunak, kongenitoak izan edo ez, horiek dituztenen gaitasun fisiko, psikiko edo sentzoriala kentzen edo aldatzen badute. Bi baliaezintasun-maila daude:

- Ezintasun edo gaixotasun kronikoa $> \% 65$.
- Ezintasun edo gaixotasun kronikoa $> \% 75$ eta 3. pertsona baten laguntza.

Ezintasunaren ehunekoa baloratzeko, eragile fisikoa nahiz gizarte-eragile osagarriak kontuan hartzen dira. Balorazio hori, profesional-talde espezializatuek egiten dute.

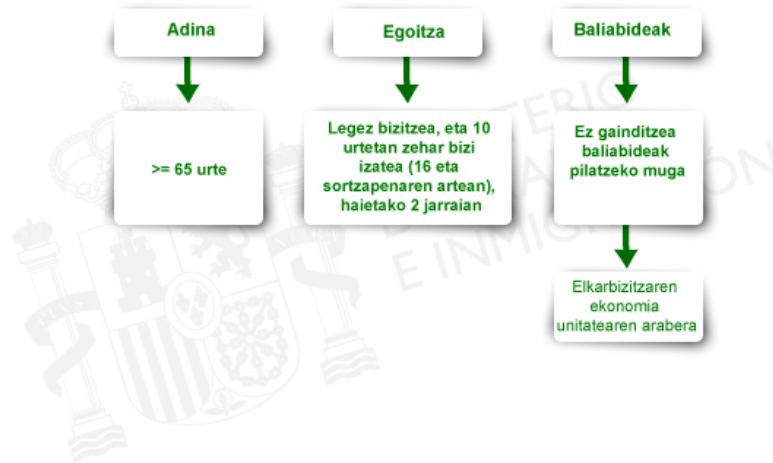
BALIAEZINTASUN PENTSIONA. KOTIZAZIO GABEKO MODALITATEA. SARBIDE BALDINTZAK



Erretiroko pentsioak

Bestalde, erretiro-pentsioaren onuradunak dira, kotizazio gabeko modalitatean, baldintza hauek betetzen dituzten pertsonak:

**ERRETIROKO PENTSIOA. KOTIZAZIO GABEKO MODALITATEA.
ESKUBIDEA LORTZEKO BALDINTZAK**



2.2.3.2 Atzerrian bizi diren espainiarrak

Beharrarengatiko prestazioak

Babes-mekanismoa da, lan-, ekonomia- edo beste edozein arrazoiengatik, Espainiatik kanpora joan, eta 65 urte beteta edo lan egiteko ezinduta egonda, premiak asetzeko nahikoa baliabideak ez izateagatik, babes-egoeran dauden atzerriko espainolei, prestazio bat jasotzeko eskubidea bermatzen diena.

Behar-arrazoiengatiko prestazioak hauek barne hartzen ditu:

- Zahartasunagatiko prestazio ekonomikoa.
- Mota guztietako lanak egiteko ezintasun osoa izateagatiko prestazio ekonomikoa.
- Osasun-laguntza.

2.2.3.3 Itzultako jatorrizko espainolak

Zahartasuneko laguntza-pentsioa

Jatorrizko espainolak, gizarte-babes sistemaren urritasunak behar-arrazoiarengatiko prestazioa egotea justifikatzen duen herrialdeetako egoiliarak, zahartasunagatiko laguntza-pentsioaren onuradunak izan daitezke Espainiara itzultzen direnean.

Itzultzen direnei, zahartasuneko laguntza-pentsioa jasotzeko eskubidea onartuko zaie, kotizazio gabeko modalitatean, erretiro-pentsio bat jasotzeko eskubidea izateko eskatutako baldintzak egiaztatzen badituzte, Espainiako lurraldean bizitzen egon diren aldiei dagokiona izan ezik.

Zenbatekoa, Gizarte Segurantzako sistemaren kotizazio gabeko modalitatean, erretiro-pentsiorako Estatuaren Aurrekontu Orokorren Legean finkatzen dena da. Urtekoa zenbatzen da, eta 12 kuotakoa da.

2.2.4 Amatasun-laguntza berezia

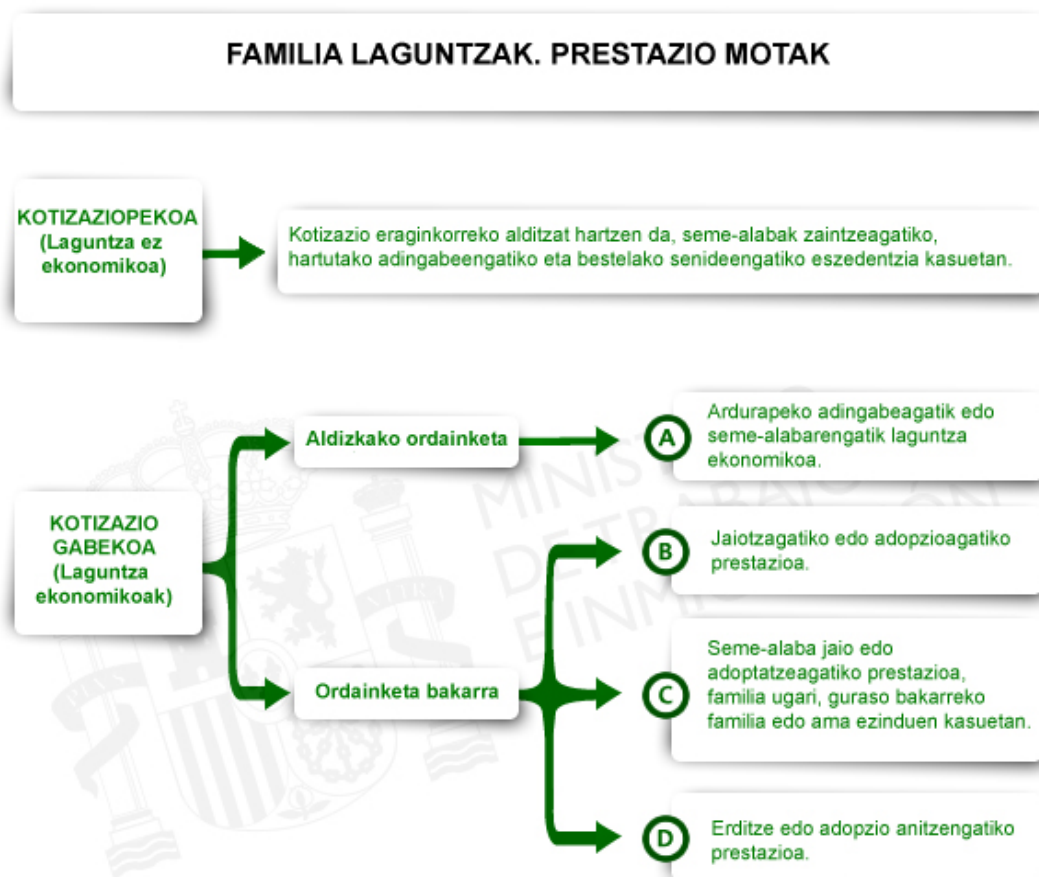
Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunerako Legeak amatasun-laguntza bat ezartzen du, erditze kasuetan, amatasun-prestazioa jasotzeko baldintza guztiak biltzen dituztenentzat, beharrezkoa den gutxieneko kotizazio-aldian izan ezik.

Laguntza hori, erditze kasuetan bakarrik jasotzen da, eta besteren nahiz bere konturako emakumezko langile guztiak izan dezakete, edozein dela sistemaren erregimena.

2.2.5 Familia-babesa.

Familia babesteko prestazio ekonomikoen onuradunak dira, legez, Espainiako lurraldean bizi direnak, gizarte-babeseko beste erregimen publiko batean mota horretako prestazioak jasotzeko eskubidea ez dutenak, eta legez ezarritako baldintzak betetzen dituztenak.

Espainian bizi diren atzerritarrek, espainolen baldintza beretan izango dute prestazioak jasotzeko eskubidea.



2.2.6 Langabeziagatiko babesaren laguntza-maila

Laguntza-maila, zenbait arrazoiengatik, lanera itzuli edo kotizaziopeko langabezia-prestazioa jaso ezin izan duten langabeentzat da; Estatuaren ekarpenen bidez finantzatzen da, eta prestazio ekonomiko bat eta Gizarte Segurantzaren abonua du, zenbait kontingentziei dagokien kotizazioan.

Langabezia-laguntzaren onuradunak dira hilabete batean enplegu-eskatzaille moduan izena emanda daudenak, lan-eskaintza egokirik baztertu eta parte hartzera uko egin ez badiote, justifikatutako arrazoiren batengatik izan ez bada salbu, sustapen-jardueretan, prestakuntza-jardueretan edo profesionalak bihurtzeko jardueretan, eta hilean, lanbide arteko gutxieneko soldataren % 75 baino handiagoko errentak ez badituzte, aparteko sarien zati proportzionala alde batera utzita, betiere egoera hauetako batean badaude:

- Kotizaziopeko langabezia-prestazio bat agortuta izatea eta familia-ardurak izatea.
- Kotizaziopeko langabezia-prestazio bat agortuta izatea, gutxienez, 360 eguneko iraupeneko, familia-erantzunkizunik ez izatea, eta 45 urtetik gorakoa izatea agortu den egunean.
- Kotizaziopeko prestazioa jasotzeko eskubiderik ez izatea zenbait baldintza betetzen badira (gutxieneko kotizazio-aldia edota familia-erantzukizunak).
- Aurreikusitako baldintzetan, itzulitako emigratzailea, presondegitik askatutako pertsona edo ezintasun iraunkor osoko, iraunkor absolutuko edo baliaezintasun handiko egoeretatik etorritako errehabilitatutako elbarria izatea.

Prestazioaren iraupena eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa, onuradunak eskubidea duen laguntza-modalitatearen arabera da. Modalitate horiek dira:

- 1) Langabeziagatiko laguntza. Errentaren zenbatekoa hilean indarrean den Efektu Anitzeko Errenta Adierazle Publikoaren (IPREM) % 80 izango da. 2011ko ekitaldian, hileko IPREM 532,51 € izan da, beraz, laguntza 426 € izango da.
- 2) 52 urtetik gorako langileentzako langabezia sorospen berezia. Zenbatekoa kasu honetan, aurrekoaren berdina da. Erretiratu arte jaso dezakete laguntza.
- 3) 45 urtetik gorako langileentzako sorospen berezia; hain zuzen, langabeziako 24 hilabeteko prestazioa agortu dutenentzako. Zenbatekoa, IPREMen % 80aren (senide bat edo seniderik ardurapean ez duen langilea); % 107aren (bi senide ardurapean) eta % 133aren artekoa da (hiru edo senide gehiago ardurapean).

2.2.7 Gizarte zerbitzuak

Kotizazio gabeko pentsioen onuradunek, Gizarte Segurantzaren pentsiodunak diren heinean, errenta ekonomikoa eta laguntza mediko-farmazeutikoaz gain, zenbait gizarte-zerbitzu ere jasotzen dituzte, hala nola: familia-orientazioa, etxeko arreta, egoitza eta etxe komunitarioak, asialdiaz baliatzea eta abar. Horrela, estaldura osoa lortzen dute behar-egoeraren aurrean.

2.3 Kontribuziopeko maila edo profesionala

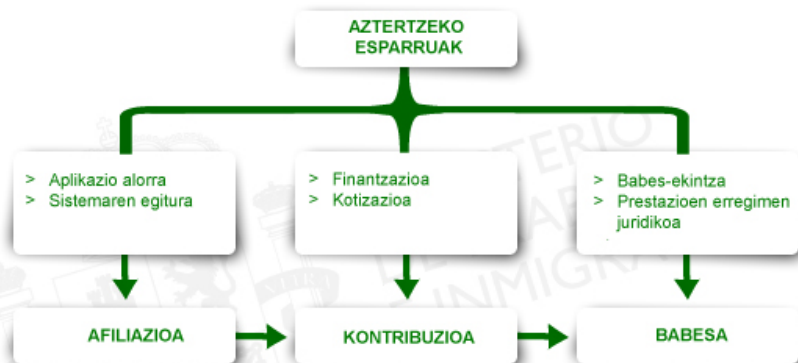
Gizarte Segurantzaren kontribuzio-mailaren bidez, Estatuak, aplikazio-esparruan barne hartzen diren pertsonak bermatzen ditu, jarduera profesional bat egiteagatik, eta baita ardurapean dituzten senideak edo antzekoak ere, legez definitutako kontingentzietan eta egoeretan babes egokia eskainita.

Gizarte Segurantzaren kontribuzio-mailaren edo maila profesionalaren azterketa, babes-ekintzari eta prestazioen araubide juridikoei buruzko hurrengo unitate didaktikoetan egingo da, Gizarte Segurantzaren aplikazio-esparrua eta finantzazioa eta kotizazioa azaltzen direnetan.

GIZARTE SEGURANTZAREN KOTIZAZIOPEKO MAILA

Azalpena

- > Babes egokia
- > Estatuak bermatutakoa
- > Aplikazio-esparruan bame hartzen diren pertsonentzat
- > **Jarduera profesionala egiteagatik**
- > Definitutako kontingentzia eta egoeretan



2.4 Maila osagarria

Hirugarren babes-maila hau, librea da, eta nagusiki, Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeek eta Pentsio Funtsek osatzen dute. Estaldura borondatezkoa da, eta kontratazioa librea. Modalitate honen prestazioaren edukia, funtsean, laguntza- eta ekonomia-prestazioek osatzen dute.

3 Babes-ekintza eta prestazioen erregimen juridikoa

Helburuak

Saio honekin zera lortu nahi da:

- Gizarte Segurantzaren barruan sortzen diren eskubideen aukera zabala jasotzea, aurreikusitako zenbait egoeraren edo kontingentziaren aurrean.
- Gizarte Segurantzaren prestazioen ezaugarrietan sakontzea.

Edukiak

- Gizarte Segurantzaren prestazioen kontzeptua, gakoak eta ezaugarriak.
- Babes-ekintzaren koadroa. Notak eta eskemak.
- Pentsioen, mugen eta gutxieneko osagarrien errebalorizazioa.

Gogoratu...

- Gizarte Segurantzaren prestazioek eduki ekonomikoa dute, eta onuradunek ezin diete uko egin.
- Osasun arloan laguntzeko eskubidea aintzatestea Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalari dagokio, hala ere, eskubide horrek eragindako prestazioak, Autonomia Erkidegoetako Osasun Zerbitzu Publikoei dagokie.
- Langabezia-prestazioak Estatu Enplegu Zerbitzu Publikoak kudeatzen ditu.
- Gizarte Segurantzaren pentsioak urtero errebalorizatzen dira, Kontsumorako Prezioen Indizearen (KPI) igoeraren arabera.

3.1 Prestazioen kontzeptua, motak eta izaerak

Gizarte Segurantzaren esparruan, prestazio ekonomikoek, kotizaziopekoek batez ere, diruzko eskubidea dute, zenbait baldintza betetzen dituztenean onartutakoan, onuradunaren ondarean sartzen direnak, Legean aurreikusitako kontingentzietan edo babestutako egoeretan.

Lau motatakoak izan daitezke prestazioak:

- **Pentsioak**, aldizkako sortzapena eta betiereko iraupena edo adin jakin bat bete arteko iraupena duten prestazio ekonomikoak dira.
- **Laguntzak**, aldizkako sortzapena duten denboraldi baterako prestazioak.
- **Kalte-ordainak**, behin batean ordain daitezkeen prestazio ekonomikoak.
- **Beste prestazio batzuk**, hala nola langabezia-prestazioak eta ekonomikoak ez diren familia-babesak.

Prestazio ekonomikoez gain, osasun-laguntza, prestazio farmazeutikoa eta gizarte-zerbitzuak ere aipatu behar dira, egia esan, espezieko prestazioak dira, baina zalantzarik gabeko eragin ekonomikoa dute.

Gizarte Segurantzaren Sistemaren prestazio ekonomikoen ezaugarrien artean hauek aipa daitezke:

- **Publikoak dira**, Konstituzioaren 4 1. artikuluan aipatzen den Gizarte Segurantzaren erregimen publikoan sartzen direlako.
- **Ezin dira ez transmititu ez ukatu**, onuradunek ezin dutelako beren eskubidea transmititu, ez eta haiei uko egin ere, prestazioen bateraezintasun kasuetan, aukeratzeko eskubideaz baliatzen den edo ez kontuan hartu gabe.
- **Bermeak dituzte hirugarrenen aurrean**, hau da, ezin dute atxikipenik, konpentsaziorik edo deskonturik izan, ezarritako kasuetan izan ezik (elikagai betebeharrak, Gizarte Segurantzarekin dituzten zorrak eta abar).
- **Bahitu baino egin ahal zaie**, Prozedura Zibilaren legeak finkatutako baldintzetan eta zenbatekoan, pentsioetarako eta soldatapeko errentetarako.
- **Lehentasunez kobratzen dira**, pribilegio orokorreko kredituen izaera dute.
- **Tratamendu fiskal berezia** dute, zerga bakoitzaren araututako arauetan ezarritako baldintzen arabera ordaintzen dituztelako zergak.

3.2 Babes-ekintzaren koadroa

Kotizaziopeko mailan, Erregimen Berezieta zenbait salbuespen izan ezik (esaterako, aldi baterako ezgaitasuna eta langabezia bere konturako eta Autonomoen Nekazaritza Erregimenean), Gizarte Segurantzaren babes-ekintzak prestazio hauek ditu:



3.2.1 Osasun-prestazioak

Printzipioz ekonomikoa ez den prestazio bat denean, babes-ekintzaren lauki honetan barne hartzen da, babestutako subjektuaren ekonomian duen eraginarengatik, aurretik adierazi dugun moduan, eta eskubidea aintzatestea GSINri eta ISMri dagokielako, Itsasoko Langileen Erregimen Bereziari dagokionez, nahiz eta laguntza, dagokion Organo Autonomikoaren edo INGESA zerbitzuen bidez gauzatu.

Onuradunen osasuna babesteko edo osatzeko, eta jarduneko pertsonak badira, lanerako gaitasuna bermatzeko zerbitzu medikoak eta farmazeutikoak ematea du helburu.

Afiliatuta eta alta egoeran dauden langileak, pentsiodunak eta laguntzak jasotzen dituztenak, senideak (ezkontidea, ondorengoak, aurrekoak eta abar) eta haiekin bizi direnak, haien ardurapean daudenak, eta eragin anitzeko errentaren adierazle publikoa baino handiagoak diren diru-sarrerak (527,24 € hilean) jasotzen ez dituztenak dira onuradunak.

Eskubidearen eraginkortasuna gertatzen da alta aurkeztu eta hurrengo egunetik aurrera, edo, hala badagokio, pentsioa jasotzen hasten den egunetik edo eskatzen duen egunetik aurrera.

Osasun Sistema Nazionalako arreta sanitarioko prestaziotzat hartzen dira herritarrentzat diren prebentzio-zerbitzuak, diagnostikoak, terapeutikoak, birgaitzekoak eta osasuna sustatzeko eta mantentzekoak.

Osasun Sistema Nazionalaren prestazioen katalogoan osasun publikoari, lehen mailako arretari, arreta espezializatuari, arreta soziosanitarioari, larrialdien arretari, prestazio farmazeutikoari, ortoprotesikoari, produktu dietetikoei eta osasun-garraioko produktuei dagozkien prestazioak barne hartzen ditu.

Katalogoaren osasun-prestazioak Osasun Sistema Nazionalaren Lurralde arteko Batzordearen barruan adostutako zerbitzuen zorroaren bidez gauzatzen dira.

3.2.2 Aldi baterako ezintasuna

Langilea dagoen egoera da, denboraldi batean ezin duenean lan egin eta Gizarte Segurantzaren osasun-laguntza behar duenean.

Afiliatuta eta alta egoeran dauden langileak dira onuradunak, baja-dataren aurreko 5 urteen barruan 180 eguneko gutxieneko kotizazio-aldia estalita badute, gaixotasun arrunt batengatik baldin bada baja. Istripuen edo gaixotasun profesionalen kasuan, ez da eskatzen aldeztu aurretiko kotizazio-aldirik.

Aldi Baterako Ezintasuna. Gertakizunak

	Oinarri arautzailearen zenbatekoa	Eskubidea martxan jartzea	Egoeraren iraupena
Gaixotasun arrunta eta lanez kanpoko istripua	% 60 (4. egunetik 20. egunera) * % 75 (21. egunetik aurrera)	4. eguna	365 egun + 180 eguneko luzapena
LI eta LG	75%	Istripua edo baja gertatu eta hurrengo egunean (Bajaren eguna enpresaren kontura)	365 egun + 180 eguneko luzapena
Behaketa-aldia			6 hilabete + 6

* 4. egunetik 15. egunera, enpresaren kontura

** Halaber, 365 egunera, GSINK alta jaulki edo ezintasun iraunkorreko espedienteak has dezake

Laguntzaren ordainketa.....ABEk irauten duen bitartean.

Greba eta ugazaben itxiera.....ez dago eskubiderik.

ALDI BATERAKO EZINTASUNA. Azalpena

Azalpena

- > Ezin lan egitea
- > Osasun Laguntza beharra

Egoera erabakigarriak

- > Gaixotasuna { Arrunta
Profesionala
- > Behaketa-aldiak
- > Istripua { Lantokian
Lantokiz kanpo

Onuradunak

- > Afiliazioa eta alta
- > Kotizazio-aldia

3.2.3 Haurdunaldia bitarteko arriskua

Langileen familia- eta lan-bizitzaren uztartzea sustatzeko legeak, haurdunaldi bitarteko arrisku-prestazioa ezarri zuen, Gizarte Segurantzaren Sistemaren babes-ekintzaren barruan, emakume haurdunen osasuna babesteko helburuz. Horrela estaldura ematen zaie kasu hauei: emakume langileak lanpostua aldatu behar du bere egoerarekin bateragarria den beste batekin, lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen arabera, lan-jarduera garatzen duen baldintzek, eragin negatiboa izan dezaketelako bere edo bere fetuaren osasunean, aldaketa hori, teknikoki edo objektiboki ezin delako egin, edo justifikatutako arrazoiengatik ezin daitekeelako eskatu.

Haurdunaldian arriskuagatik laguntza

- 1) **HELBURUA:** Haurdun dagoen emakumearen osasuna babestea.
- 2) **BABESTUTAKO EGOERA:** Lan-kontratua etea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko legearen 26. artikulua arabera.
- 3) **PRESTAZIO EKONOMIKOA:** Etena hasten denetik, amaitasunagatik atsedena edo berriro lanean hasi arte.

- 4) **ZENBATEKOA:** Kontingentzia profesionalek eragindako ABEn oinarri arautzailearen % 100aren baliokidea den laguntza.
- 5) Zuzeneko kudeaketa G SINren edo ISMren edo Laneko Istripu eta Gaixotasunen Mutuaren bidez.

3.2.4 Arriskua edoskitze naturala bitartean

Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako Legeak edoskitzaro naturalaren bitarteko arriskuagatiko prestazioa sortu du Gizarte Segurantzaren Sistemaren babes-ekintzaren barruan, haurdun dagoen emakumearen eta bere umearen osasuna babesteko edoskitzaro naturala bitartean. Horrela estaldura ematen zaie kasu hauei: emakume langileak lanpostua aldatu behar du bere egoerarekin bateragarria den beste batekin, lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legearen arabera, lan-jarduera garatzen duen baldintzek, eragin negatiboa izan dezaketelako bere edo bere umearen osasunean, aldaketa hori, teknikoki edo objektiboki ezin delako egin, edo justifikatutako arrazoiengatik ezin daitekeelako eskatu.

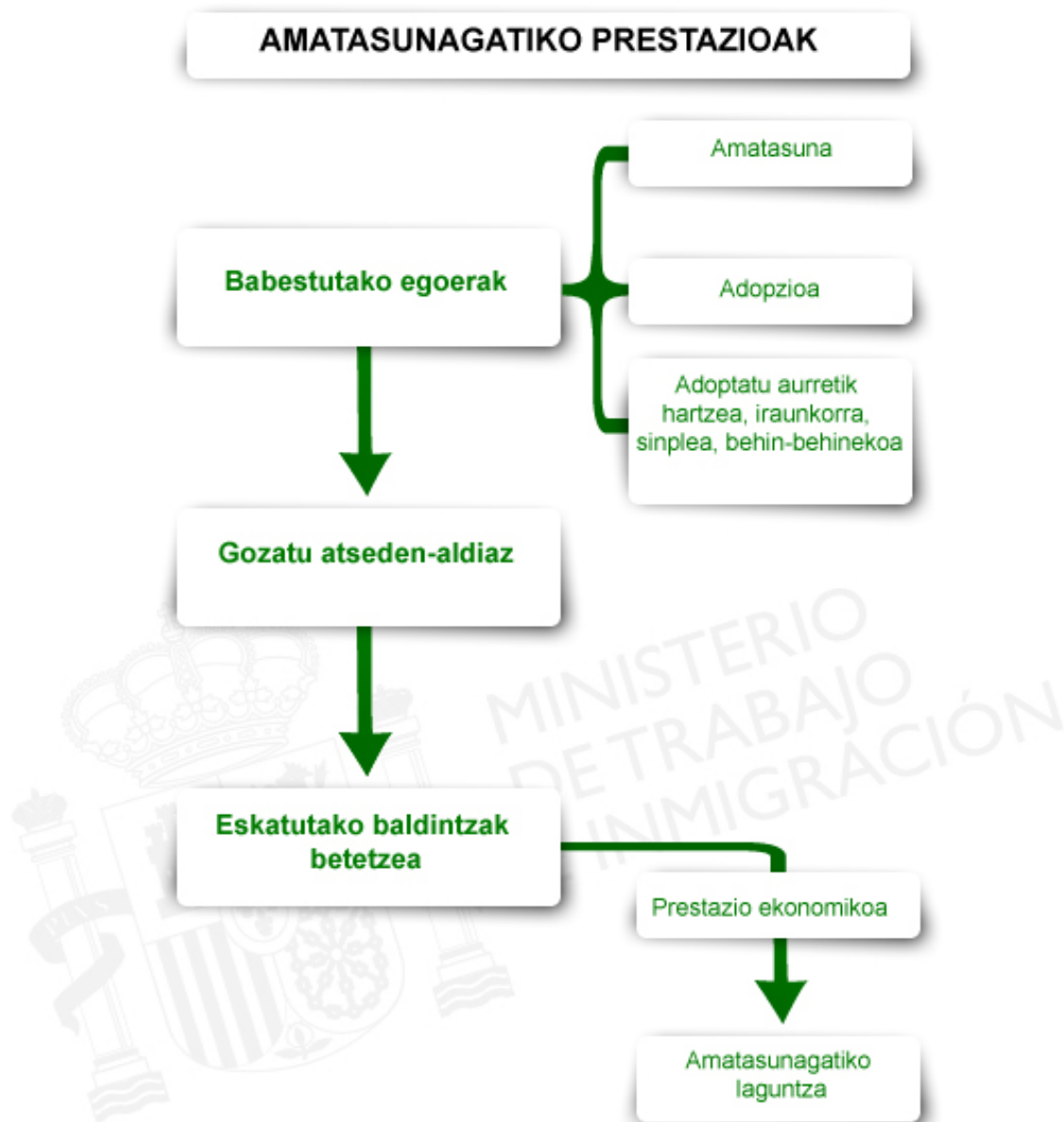
Edoskitze naturalerako laguntza

- 1) **HELBURUA:** Emakumezko langilearen edota jaioberriaren osasuna babestea.
- 2) **BABESTUTAKO EGOERA:** Lan-kontratua etea, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko legearen 26. artikulua arabera.
- 3) **PRESTAZIO EKONOMIKOA:** Etenaren hasieratik umeak bederatzi hilabete bete arte edo lanean berriro hasi edo bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean lan egin arte.
- 4) **ZENBATEKOA:** Kontingentzia profesionalek eragindako ABEn oinarri arautzailearen % 100aren baliokidea den laguntza.
- 5) Zuzeneko kudeaketa G SINren edo ISMren edo Laneko Istripu eta Gaixotasunen Mutuaren bidez.

3.2.5 Amatasuna

1995. urtetik aurrera kontingentzia berezia bihurtu da, lanerako ezintasun iragankorretik kanpo, orain arte horrekin lotuta egon arren. Babesaren xede nagusiak, hots adingabea zaintzea eta amaren eta seme-alaben arteko afektibitatean harremana sustatzeak, bereizketa hori justifikatzen dute.

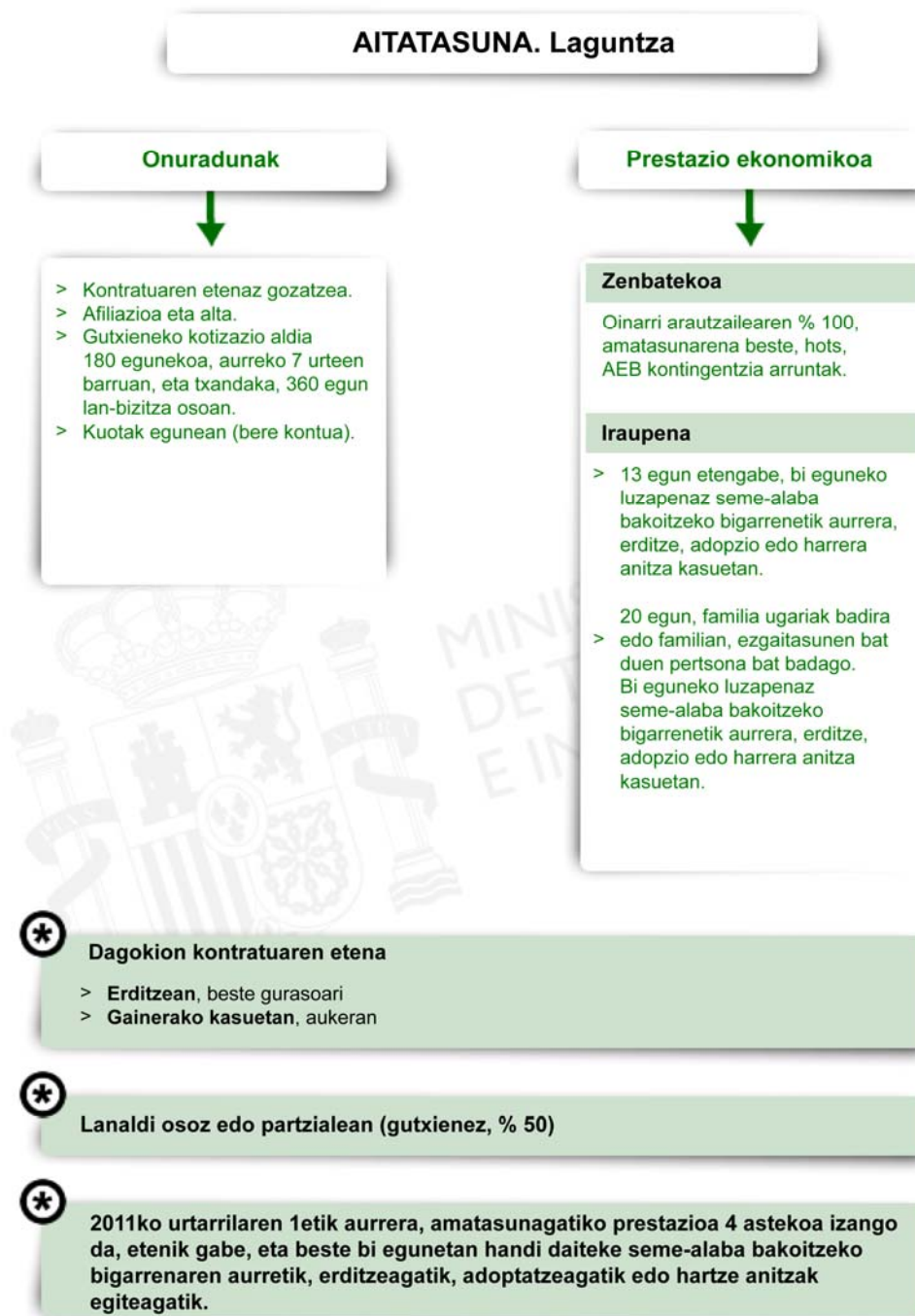
Amatasun-prestaziorako, babes-egoeratzat hartzen dira amatasuna, adopzioa eta hartzea, adoptatu aurretik nahiz iraunkorra edo sinplea, Kode Zibilaren edo hori arautzen duten Autonomia Erkidegoen lege ziblen arabera; betiere, iraupena urtebetekoa baino txikiagoa ez bada, nahiz eta hartze horiek behin-behinekoak izan, langileek, egoera horiengatik, lege izaten dituzten atseden-aldi horietan.



3.2.6 Aitatasuna

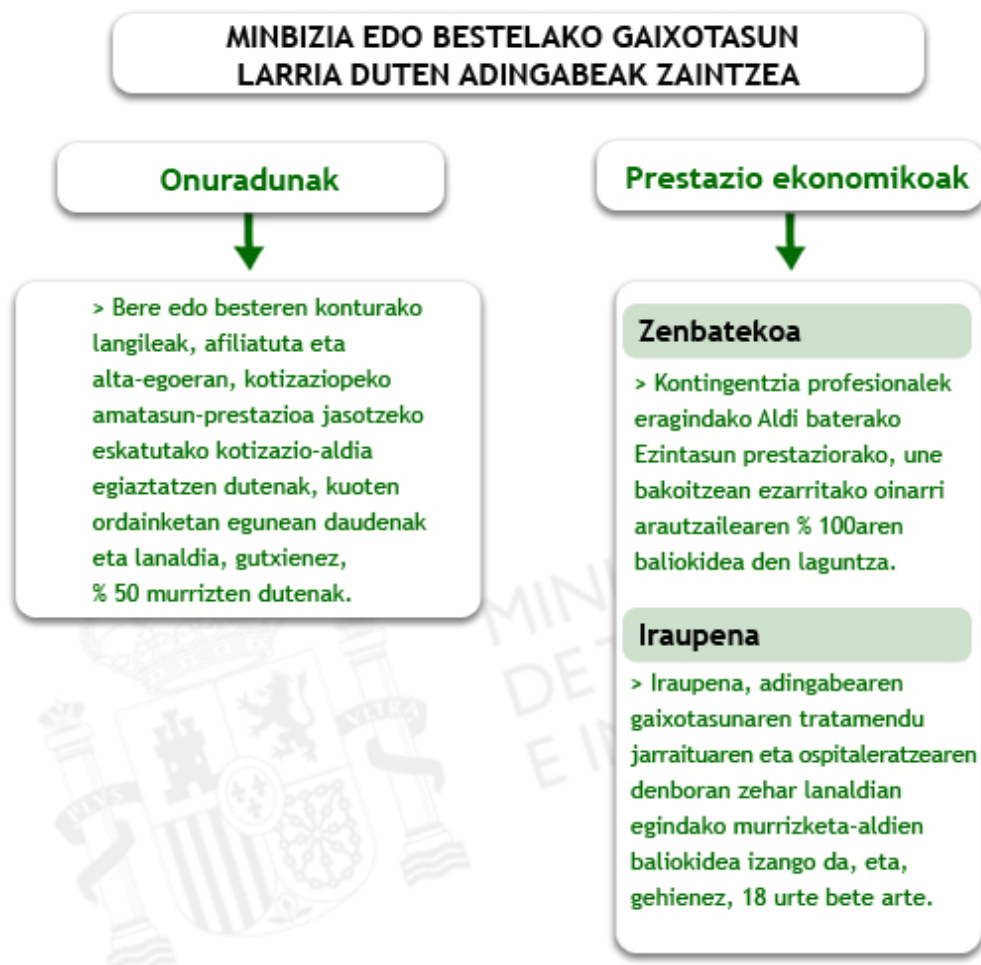
Emakumeen neta gizonen benetako berdintasunerako Legeak aitatasun-prestazioa ere sortu du.

Aitatasun-prestaziorako, babes-egoeratzat hartzen dira umearen jaiotza, adopzioa eta hartzea, adoptatu aurretik nahiz iraunkorra edo sinplea, Kode Zibilaren edo hori arautzen duten Autonomia Erkidegoen lege ziblen arabera; betiere, iraupena urtebetekoa baino txikiagoa ez bada, nahiz eta hartze horiek behin-behinekoak izan, langileek, egoera horiengatik, legez izaten dituzten atseden-aldi horietan.



3.2.7 Minbizia edo beste gaixotasun bat duten adingabeak zaintzea

Minbizia edo gaixotasun larriren bat duen haien ardurapeko adingabea zaintzeko lanaldia murrizten duten guraso, adopzio-hartzaile edo hartzaileentzako prestazio ekonomikoa da. Prestazio hori, une bakoitzean, kontingentzia profesionalek eragindako Aldi baterako Ezintasun prestaziorako, une bakoitzean ezarritako oinarri arautzailearen % 100aren baliokidea den laguntza da.



3.2.8 Ezintasun iraunkorreko prestazioak

Kotizaziopeko modalitatean, agindutako tratamendua jaso eta medikuaren alta hartu ondoren, bere lanerako gaitasuna murriztu edo baliogabetzen duten murrizketa anatomiko eta funtzional larri, zehaztapen objektiboko eta ia behin betikoak dituen langileari bitzta guztirako ematen zaion ezintasun iraunkorreko egoera da.

Ezintasun iraunkorra, edozein dela arrazoia, maila hauen arabera sailkatzen da:

- Ezintasun iraunkor partziala ohiko lanbiderako.
- Ezintasun iraunkor osoa ohiko lanbiderako.
- Erabateko ezintasun iraunkorra lan guztietarako.
- Elbarritasun handia.

Ohiko lanbiderako **ezintasun partzial iraunkortzat** ematen da totalaren gradura iritsi gabe, langileari lanbidean funtsezko jarduerak egitea erabat eragozten ez diona, ohiko eraginkortasunaren % 33 baino gutxiagoko ezintasuna eragiten diona.

Ohiko lanerako **ezintasun iraunkor osotzat** hartzen da, langilea lanbide horren funtsezko egitekoak edo egiteko guztiak gauzatzeko gaitasungabetzen duena, betiere beste batean aritu bdaiteke.

Lan guztietarako **ezintasun iraunkor absolututzat** hartzen da langilea lanbide guztietarako gaitasungabetzen duena.

Anatomia edo funtzio galeren eraginezko ezintasun iraunkortzat hartzen da **baliaezintasun handia**. Beste pertsona baten laguntza behar da bizitzako jarduera oinarritzkoenak egiteko, hala nola, janzteko, mugitzeko, jateko edo antzeko gauzetarako.

Lantokiz kanpoko istripuen kasuetan, ohiko lanbidetzat hartzen da langileak normalean egiten duena; gaixotasun arrunt edo profesionalen kasuan, langileak aldi baterako ezintasuna hasi aurreko hamabi hilabeteetan izandako funtsezko jarduera da.

Ezintasun iraunkorreko egoerek dagozkien prestazioak izango dituzte, ezarritako baldintzak betetzen badira.

3.2.9 Baliaezintasun gabeko lesio iraunkorrak

"Ezgaitzen ez duten lesio iraunkortzat" hartzen dira laneko istripu edo gaixotasun batek, behin betiko eragindako lesio, mutilazio edo itxuragabetasun oro, ezintasun iraunkorra ekartzen ez badu, langilearen ahalmen fisikoa txikiagotzen ez badu, eta xede horretarako ezarritako baremoan sartuta badago.

Prestazioa behin batean ematen den kalte-ordaina da, eta baremo baten arabera finkatuta dago, enpresa berean egiten den lanarekin bateragarria da eta bateraezina ezintasun iraunkorreko prestazioekin, lesio berarekin.

3.2.10 Erretiroa

Erretiro-pentsioa da behin ezarritako adina finkatuta, Gizarte Segurantzaren Sisteman zuten jarduerari osorik edo partzialki utzi badiote, eta finkatutako kotizazio-aldia egiaztatzen badute. Hainbat erretiro modalitate daude:

Erretiro arrunta

Adinarengatik, langileak jarduerari guztiz uzten dionean gertatzen da, eta pensioa jasotzeeko baldintza orokorrak betetzen baditu.

Erretiro partziala

60 urte bete eta gero hasitakoa da, eta lanaldi partzialeko kontratu bat du langileak aldiberean, erreleu kontratuarekin lotuta edo ez. 65 urtetik gorako eta beherakoen artean bereizi behar da:

65 urtetik gorako langileak

65 urte bete dituzten langileek, erretiro-pentsioa jasotzeko baldintzak betetzen badituzte, erretiro partziala jaso dezakete, aldi berean errelebu kontraturik egin behar izan gabe, betiere lanaldiaren murrizketa gertatzen bada, gutxienez, % 25 eta gehienez, % 75.

65 urtetik beherako langileak

Lanaldi osoko langileek erretiro partziala jaso dezakete, aldi berean, errelebu-kontratua ere badute, ordezkaturako langileari 65 urte bete arte falta zaion iraupenarekin, baldintza hauek betetzen baditu:

- 61 urte beteta izatea, edo 60, langilea 1967-1-1ean mutualista bazen.
- Enpresan, gutxienez, 6 urteko antzintasuna izatea erretiro-partziala hasi aurretik.
- Lanaldi murrizketa gutxienez, % 25ekoa bada, eta, gehienez, % 75ekoa, edo % 85ekoa errelebuko langilea lanaldi osorako kontratatzen badute, iraupen mugagabeko kontratu baten bidez, eta enpresan 6 urteko antzintasuna eta Gizarte Segurantzaren kotizazioan 30 urtekoa egiaztatzen badira.
- 30 urteko kotizazio-aldia egiaztatzea aldez aurretik.
- Erretiratu partzialak egindako lanaren baldintza bereziak direla eta, errebolariak egingo duena lan bera edo antzekoa ezin denean izan, bien arteko kotizazio-oinarrien arteko egokitzapena egin beharko da. Horrela, errebolariarena ezingo da erretiratu partzialak jasotzen zuen oinarriaren %65 baino txikiagoa izan.

Erretiro malgua

Erretiro malgutzat hartzen da, behin gertatuta, erretiro pentsioa lanaldi partzialeko kontratu batekin (% 25 eta % 85-% 75 arteko lanaldi murrizketa) bateratzen bada. Horrek, pentsioa txikiagotzea dakar, pentsiodunaren lanaldian aplika daitekeen murrizketaren alderantzizko proportzioan, konpara daitekeen lanaldi osoko langile baten aldean.

Erretiro aurreratua

- Alta egoeran edo antzekoan dauden langileentzat, 65 urteko adina jaitsi daiteke, zenbait kasutan, baita 60 urtera edo gutxiagora ere (ezinduak, arau iragankorrak, lan penagarriak, meatzeko lanak, trenbideak eta abar); erretiro partziala 64 urte arte...
- 2002ko urtarrilaren 1etik 61 urtetik aurrera erretiro aurreratua hartzeko aukera dago langileak 30 urteko kotizazioa egiaztatu baditu, lan-kontratua hari egotz dakioken arrazoi batengatik amaitu ez bada eta enplegu-eskatzaile moduan izena emanda badago erretiroa hartu aurreko 6 hiletan.

Erretiroa hartzeko baldintza orokorrak.

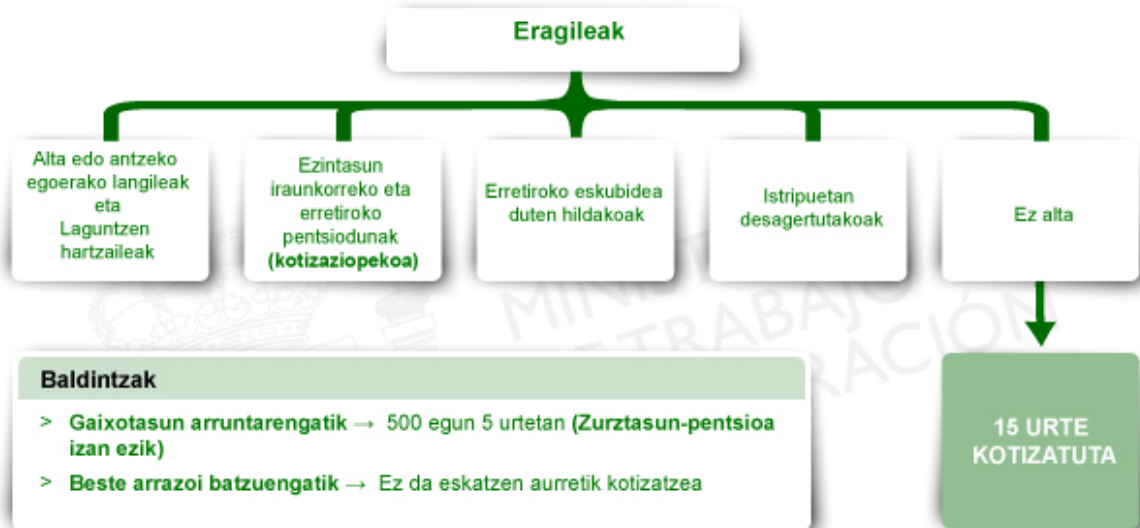
Baldintza hauek betetzen dituzten langileek jaso ditzakete:

- **Aplikazio-esparrua eta alta.** Sistemaren aplikazio-esparruan barne hartuta badaude, afiliatuta, eta alta-egoeran (edo ez) pentsioa sortzean.
- **Adina.** Oro har, adierazitako salbuespenak izan ezik, 65 urte beteta izatea eskatzen da.
- **Kotizazio aldia.** Eskatutako gutxieneko kotizazio-aldia 15 urtekoa da. Horietatik, gutxienez, 2k, eskubidea sortzen den unearen aurreko 15 urte horien barruan egon behar dute; alta-egoera edo antzeko egoera batetik erretiro-pentsioa jasotzen bada, kotizatu behar izan gabe, 2 urteko aldi horrek, kotizatu beharra amaitu zen egunaren aurreko 15 urteen barruan egon beharko du.
- **Gertaera eragilea.** Gertaera eragilea gertatzen bada, hau da, lan-jarduera eteten bada langilea alta-egoeran dagoenean, edo pentsioaren eskaeraren aurkezpena gainerako kasuetan.

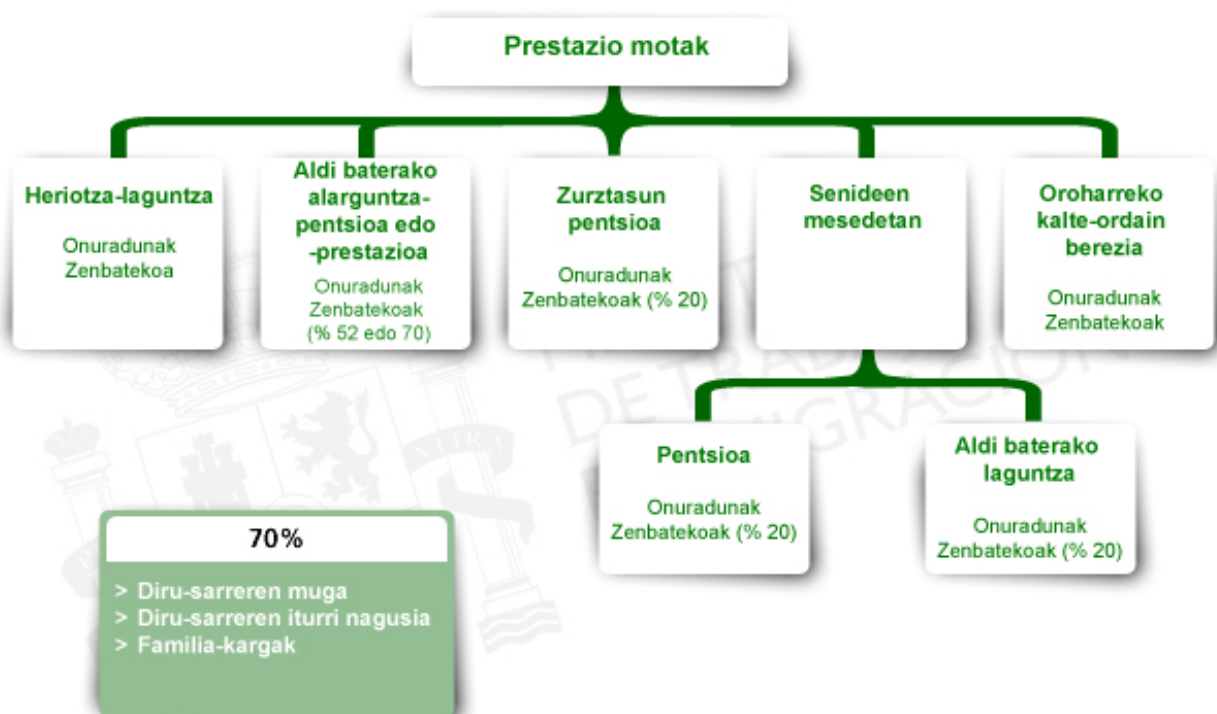
3.2.11 Heriotza eta Biziraupeneko prestazioak

Prestazio hauetan subjektu eragileak (hildakoak) eta onuradunak bereizi behar dira.

HERIOTZA ETA BIZIRAUPENEN PRESTAZIOAK



HERIOTZA ETA BIZIRAUPENEN PRESTAZIOAK



3.2.12 Familia-laguntzak

Prestazio honetan, benetako kotizazio-alditzat hartzen dira langileen eszedentzia-aldiaren lehen bi urteak, Langileen Estatutuan xedatutakoaren arabera, hartutako seme-alaba edo adingae bakoitzeko, familia-harrera iraunkorreko eta adoptatu aurreko kasuetan, nahiz eta behin-behinekoak izan, edo eszedentziak irauten duen denboran, bi urtekoa baino txikiagoa bada.

Kotizazio eraginkortzat hartua den aldi horrek 30 hilabeteko iraupena izango du eszedentzia eskatzen duen pertsona horretako familia unitateak familia ugariko kategoría orokorra baldin badu, edo 36 hilabetekoa kategoría berezia baldin badu, Familia Ugarien Legeak ezartzen dituen baldintzen arabera.

Halaber, benetan kotizatutzat hartuko da langileek odol-ahaidetasunezko bigarren mailara arteko beste senide batzuk zaintzeko izaten duten eszedentzia-aldiaren lehen urtea, adin, istripu, gaixotasun edo ezintasun arrazoiak direla eta, bakarrik moldatu ezin badira, eta ordaindutako jardurarik ez badute.

Onuradunak alta-egoeran egon balira bezala hartuko dira, prestazioak lortzeko (aldi baterako ezintasuna izan ezik) eta onartzen den kotizazio-aldia kontuan hartuko da erretiroko, ezintasun iraunkorreko, heriotza eta biziraupeneko, amaitasun eta aitatasuneko prestazioak jasotzeko eskatutako gutxieneko kotizazio-aldia estaltzeko, eta bere oinarri arautzailea edo aplikagarria den ehunekoa (hala badagokio, erretiro-pentsioarena) finkatzeko.

Horrez gain, adierazitako aldian, Gizarte Segurantzaren osasun-laguntzaren prestazioa jasotzeko eskubidea ere badu.

3.2.13 Terrorismoko ekintzak eragindako ohiz kanpoko pentsioak

Ezgaituta geratzen diren pertsonen edo terrorismo ekintzengatik hiltzen direnen senideek, ezintasuneko edo heriotza eta biziraupeneko ezohiko pentsioak izango dituzte hurrenez hurren.

Pentsio horiek Gizarte Segurantzaren Sistemari emateko, terrorismo-ekintza baten biktimek baldintza hauek bete behar dituzte:

- Gizarte Segurantzari afiliatuta egotea.
- Sistemaren erregimenetako batean alta-egoeran egotea (edo ez).

Pentsio horiek kalkulatzeko aplikagarria den metodoa eta lan-istripuak eragindako ezintasun eta biziraupen pentsioetarako metodoa bera dira.

TERRORISMO EKINTZENGATIKO EZOHIKO PENTSIOAK

Motak

- > Baliaezintasuna
- > Heriotza eta biziraupena

Eragilearen baldintzak

- > Gizarte Segurantzaren izena ematea
- > Alta-egoera (edo ez) sisteman

Oinarri arautzailea (hipotesiak)

- > Altan → Azken oinarri kotizatua
- > Ez alta → Gutxieneko kotizazio-oinarria
- > Pentsiodunak → Jasotzen ari den pentsioa

Portzentajea

- > Oinarri arautzailearen % 200

**PENTSIOETAN APLIKAGARRIA DEN GEHIENENKO
MUGAREN ERAGINIK GABE**

3.2.14 Langabeziagatiko prestazioak

Lana denboraldi batean edo behi betiko galtzen duten lan egin dezaketen eta lan egin nahi duten, edo lanaldian gutxienez heren baten murrizketa (horrek eragindako soldata galera edo murrizketarekin, legezko langabezia-egoeratzat ezarritako arrazoiaren batengatik) duten pertsonak dauden langabezia-kontingentzia babesten du. Kotizaziopeko mailan egiten den egoera horren babesari langabezia-prestazio esaten zaio.

Langabezia-babesean barne hartzen dira Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean barne hartutako besteren konturako langileak eta administrazioko zuzenbide erregimenean kontratatutako langileak eta kontingentzia horretan kotizatzea aurreikusita duten Administrazio Publikoen zerbitzura lan egiten duten funtzionarioak.

Halaber, zenbait berezitasunekin ere barne hartzen dira kontingentzia hori babesten duten Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezikoko besteren konturako langileak (ikatz meatzaritzako langileak, Nekazaritzako Erregimen Berezikoko besteren konturako langile finkoak, itsasoko langileak, 10 tona baino gutxiagoko erregistro gordina duten arrantza-ontzietan zerbitzuak ematen dituztenak barne).

Iraupena

Prestazioaren iraupena, legezko langabezia-egoeraren aurreko azken sei urteetan kotizatutako okupazio-aldiaren arabera da, edo kotizatzeko beharra eten zen unean, edo aurreko langabezia-prestazioa jasotzeko eskubide sortu zenetik, 360 eguneko (120 eguneko prestazioa ekarriko lukeena) eta 2.160 egun edo gehiagoko (prestazioa 720 egunekoa izango litzateke) kotizazioa duen eskala baten arabera.

Langabezia-prestazioaren iraupena

Kotizazio-aldia (egunetan)	Prestazio-aldia (egunetan)
360-539	120
540-719	180
720-899	240
900-1.079	300
1.080-1.259	360
1.260-1.439	420
1.440-1.619	480
1.620-1.799	540
1.800-1.979	600
1.980-2.159	660
2.160,11tik	720

Iraupena
Aurreko sei urteetan kotizatutako aldiak

LANGABEZIA PRESTAZIOAK

Onuradunak

- > Bere konturako langileak; enplegua galtzea

Baldintzak

- > Alta egoeran eta legezko langabedia-egoera
- > Hamabi hilabete kotizatu aurreko 6 urteen barruan
- > Erretiratzeko adina beteta ez izatea
- > Bateraiezintasunen eraginik ez izatea

Edukia

- > Laguntza ekonomikoa
- > Gizarte Segurantzari kotizazioak abonatzea

Prestazioaren zenbatekoa

- > **Oinarri arautzailea** = Batez besteko kotizazioa aurreko 180 egunetan
- > **Ehunekoak**
 - ▶ 180 egun arte = % 70
 - ▶ 181 egunetik aurrera = % 60
 - ▶ **Maximoa**
 - > % 175 EAEAP, seme-alabarik gabe
 - > % 200/225 seme-alabekin
 - ▶ **Minimoa**
 - > % 80 EAEAP, seme-alabarik gabe
 - > % 107 seme-alabekin

3.3 Errebalorizazioa, gehieneko muga eta gutxienekoetarako osagarriak

Gizarte Segurantzako kontributibo modalitateko pentsioak, baita gutxieneko pentsioaren zenbatekoa ere, goratzen dira urteko bakoitzaren hasieran, urte horretarako ezarritako kontsumo prezioen indize egokiaren arabera.

Pilatutako kontsumo prezioen indizea (pentsioen goratzeak erreferentzia egiten duen urte ekonomikoaren aurreko urtearen azaroa eta aipatutakoaren azaoraren arteko aldiari dagokiona), aurreikusitako eta aipatutako pentsio goratzea kalkulatzeko oinarri hartu zen aurreikusitako indizea baino handiagoa izango balitz, akordioa eguneratuko da, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko dagokio Legeak ezartzen duenaren arabera. Xede horietarako, aurreko ekitaldian

pentsioen igoera izan duten pentsiodunei, aldea ordainduko zaie, ordainketa batean, geroko ekitaldiaren apirilaren 1 baino lehen.

Halaber, gutxienekoaren azpitik dauden pentsioetarako, aintzat hartutako pentsioaren zenbatekoaren eta urtero ezarritako minimoaren arteko aldean dauden osagarriak bermatzen dira.

Osagarri horiek ez dira finkagarria, eta interesdunaren harrerek izan dezaketen edozein igoerarekin xurgagarri izango da; bai berbalorazio kontzeptuetan, bai aldizkako prestazio berriak onartzean.

Gutxieneko osagarriak bateragarriak izango dira bere konturako edo besteren konturako lan pertsonaleko errenten pentsiodunak jasotzen dituenekin, urtero ezarritako muga gainditzen ez badute.

4 Gizarte Segurantzarekiko erlazio juridikoa. Aplikazio alorra. Afiliazioa, inskripzioa, altak, bajak, erregimenak.

Helburuak

Saio honekin zera lortu nahi da:

- Gizarte Segurantzaren Sistema Zuzenbideko Estatu Sozial eta Demokratikoaren barruan sartzea.
- Betebeharrak bete behar direla azpimarratzea, eskubideak lortzeko.
- Herritarraren eta Gizarte Segurantzaren arteko harreman juridiko motak definitzea.
- Gizarte Segurantzaren Sistemaren aplikazio-esparruan egoteko baldintzak finkatzea.
- Afiliazioaren kontzeptua definitzea, haren derrigorrezkotasuna, izapideak eta eraginak.
- Izena ematearen kontzeptua definitzea, haren derrigorrezkotasuna, izapideak eta eraginak.
- Gizarte Segurantzaren Afiliazioaren eta Altaren arteko desberdintasuna ezartzea.
- Alta eta Baja kontzeptuak definitzea, motak, izapideak eta eraginak.
- Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko maila Erregimenetan nola antolatzen den eta haren berezitasunak definitzea.

Edukiak

- Gizarte Segurantzarekiko erlazio juridikoa.
- Aplikazio alorra.
- Afiliazioa.
- Enpresen izen ematea.
- Altak eta Bajak.
- Erregimenak.

Gogoratu...

- Gizarte Segurantzaren Sistema behar-egoeren aurrean babesteko Estatuaren mekanismoa da.
- Sistemak sortzen dituen eskubideak eta betebeharrak, eta haien kudeaketa, “publikoak” dira.
- Lege horrek, herritarren eta Gizarte Segurantzaren arteko “harremana” finkatu eta arautzen du; ez dago alderdien esku.
- Unibertsaltasunaren printzipiora orientatzea. kotizaziopeko eta kotizazio gabeko maila.
- Afiliazioa eta horrek dakartzan altak, nork kotizatu behar duen eta langileak sistemarako egindako “ekarpenarekin” sortzen ari den eskubideak nork izango dituen erabakitze mekanismoa osatzen dute; langileari alta ematen ez bazaio, eta Gizarte Segurantzak egoera horren berri ez badu, ezin die babesik eman. Oso garrantzitsua da betebeharrak betetzen dela kontrolatzea.
- Afiliazioa bakarra, bizitza osorako eta eskusiboa da.
- Afiliazioa, izen-ematea eta alta, jarduera profesionala hasi aurretik egin behar dira.

4.1 Gizarte Segurantzaren harreman juridikoa

Gaur egun ez da eztabaidatzen Estatuaren funtzioa izatea, besteak beste, herritarrek izan ditzaketen behar-egoeren aurrean babes ematea. "Espainia, Zuzenbidezko Estatu Sozial eta Demokratikoa da", Konstituzioaren 1. artikulua aldarrikatzen du, eta Estatu "soziala" den heinean, ezin du utzi ekimen pribatuaren eskuetan bere lanarekin eutsi ezin dioten pertsonak mantentzea.

Oinarri horien inguruan "gizarte-aseguruen" egitura sortuz joaten da, Gizarte Segurantzako benetako sistema bihurtzen dena, lan-esparruko solidaritate hori, Estatuak berak, Legearen bidez, babes-egoera duinak eta jarduneko langileek babes horretarako egin behar duten ekarpena zehazten duen sistema baten bidez bideratzen eta antolatzen bada bakarrik. Horrez gain, Estatuak berak, erakunde publikoen bidez, eskubide horiek ezagutzeaz eta betebeharrak betetzeaz arduratu behar da.

Ez dago Gizarte Segurantzako sistemari dimentsio publiko horretatik abiatzen ez bada: sistemak sortzen dituen eskubideak eta betebeharrak "publikoak" dira, Legetik datozelako, eta ez partikularren arteko akordiotik, eta sistemaren kudeaketa "publikoa" ere bada, Estatuaren beraren mendeko erakundeen esku uzten delako.

Legea da, beraz, herritarren eta Gizarte Segurantzaren arteko "harreman juridikoa" zehaztu eta arautzen duena. Harreman horrek -herritarren gizarte-babeserako dena, behar-egoeretan-, askotarik ekintzak egitera behartzen ditu Estatuak eta herritarra, herritarrek Gizarte Segurantzaren aurrean duen posizioaren arabera, enpresaburu, jarduneko langile edo prestazio baten onuradun moduan.

Kotizaziopeko mailan, harreman juridiko honen hiru garapen-esparru bereizi ohi dira: afiliazioa, kotizazioa eta babesak:

AFILIAZIOA eta Gizarte Segurantzaren egiten den lehen ALTA, eta ondoren egiten diren altak, Estatuak, langilea jardunean dagoen bitartean, nork kotizatu behar duen eta langile horrek, sistemara egindako "ekarpenarengatik" zer eskubide dituen erabakitzeke ezarritako mekanismoak dira.

KOTIZAZIOA, Legeak Gizarte Segurantzaren kotizaziopeko maila finantzatzeko ezarritako mekanismo nagusia da. ALTA besteren konturako langile moduan egin badu, enpresaburua arduratuko da kotizazioak ordaintzeaz. ALTA langile autonomo moduan bada, langileak berak ordaindu beharko ditu.

"BABES harremantzat" hartzen da Estatuak, behar egoera onar dezan, eta behar horri erantzuteko prestazio publiko egituratua eman dezan ezarritako sistema.

4.2 Aplikazio alorra

Aplikazio-esparruaren bidez, Gizarte Segurantzaren Espainiako sistemaren barruan geratzen diren pertsonen multzoa ezarri eta finkatuko dugu, eta, beraz, eskubideak eta betebeharrak dituzten subjektuak izango dira. "Subjektu babestuek" direlakoak dira.

Hasiera batean, Espainiako sistemak unibertsaltasun subjektiboaren printzipioari jarraitzen dio. Horrela, babes-esparruan herritar guztiak daude. Horrela ondorioztatzen da Konstituzioaren 41. artikuluan eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (GSLO) 1. artikuluan.

Hala ere, baieztapen hori zehaztu egin behar da, ez delako nahikoa herritarren baldintza betetzearekin. Horrela, Estatuak babesaren bermatzen du, "bai jarduera profesional bat egiteagatik, bai kotizazio gabeko modalitatean eskatutako baldintzak betetzeagatik". (GSLOren 2. art.).

Beraz, bi irizpide bereizi behar ditugu subjektu babestuaren izaera lortzeko:

- 1) Jarduera profesional bat garatzeagatik; horrek, kotizazioak ordaindu behar izatea ekarriko luke, eta horren truke, "kotizaziopeko" prestazioak lortzeko eskubidea, kotizazio horiek kontuan hartzen dituztenak.
- 2) Arauetan aurreikusitako berariazko baldintza jakin batzuk biltzeagatik (behar-egoera eta norberaren baliabide ekonomikorik ez izatea), "kotizazio gabekoak" deritzen prestazioak jasotzea ekarriko dutenak.

Hortaz, bi babes-maila daude: kotizaziopekoa (profesionala) eta kotizazio gabekoa (laguntzazkoa).

GSLOren 7. artikuluan da Gizarte Segurantzaren sistemaren aplikazio-esparrua zein den xehetasunez azaltzen dena.

Horrela, kotizaziopeko modalitatea lehen atalean jasotzen da, eta horretan, Espainian bizi diren espainolak eta Espainian, legez, bizi diren atzerritarrak sartzen dira; betiere, lurralde nazionalen jarduera profesional bat gauzatzen badute eta atal hauetako batean badaude:

- Langileen Estatutuaren 1.1. artikuluan ezarritako baldintzen arabera zerbitzuak ematen dituzten besteren konturako langileak, ekonomia-jardueraren arlo desberdinetan.
- Bere kontutako langileak edo autonomoak, 18 urtetik gorakoak.
- Kidetutako lan-kooperatibetako bazkide langileak.
- Ikasleak
- Funtzionario publiko, zibil eta militarrek.

Horrela, edozein dela sexua, egoera zibila edo lanbidea egiten da sartze hori.

Kotizazio gabeko modalitateari dagokionez, aipatutako 7. artikuluen hirugarren atalean "lurralde nazionalen bizi diren espainolak" aipatzen dira, eta bosgarren atalean, espainolak eta "Espainiako lurraldean bizi diren hispanoamerikarrak, portugesak, brasildarrak, andorratarrak eta filipinarrak" parekatzen ditu.

Beste herrialdeetako nazionalak dagokienez, Itun, Hitzarmen, Akordio eta bestelakoetan xedatzen denari jarraituko zaio, edo isilpean edo berariaz onartzen den elkarrekotasun-printzipioari.

4.2.1 Baldintza bereziak

Enpresaburuaren senideak.

GSLOren 7. artikuluen 2. atalean, besteren konturako langileetatik kanpo uzten ditu, kontrako frogarik egon ezean, ezkontidea, ondorengoak, aurrekoak eta bigarren gradura arteko enpresaburuaren odol bidezko gainerako ahaideak; eta, hala dagokionez, adopzioarengatik, beren zentro edo lantokietan lan egindakoak, bere etxean eta haren ardurapean bizi direnean.

Baztertze horren eraginez, Langile Autonomoen Erregimen Berezian barne hartutako langileetat hartzen dira.

Hala ere, Langile Autonomoaren Estatutuaren uztailaren 11ko 20/2007 egeak, hogeita hamar urtetik beherako seme-alabak kontratatzeko aukera ireki du, nahiz eta enpresaburuetan bizi.

Espainian bizi ez diren espainolak.

Hasiera abtean, Gizarte Segurantzako sistematik kanpo daude, hala ere, salbuespeneko zenbati hipotesi daude, zenbait berezitasun dituztenak, berariazko arautegiaren arabera:

- Enpresek lurralde nazionaletik kanpo lekualdatutako langileak.
- Atzerrian bizi diren eta gobernu arteko nazioarteko erakundeen zerbitzura dauden espainolak.
- Espainiako Administrazio Publikoaren zerbitzura atzerrian kontratatutako Espainiako langileak.
- Jarduera egiten duten herrialdean babestuta geratzen ez diren eta Espainiako Gizarte Segurantzarekin hitzarmen berezia sinatu behar duten langile emigratzaileak.

Azkenik, Gobernuak, GSLOren 7.4. artikulua arabera, gizarte-babeseko zenbait neurri ezar ditzake Espainian bizi ez diren espainolen alde.

Lurralde nazionalean bizi diren atzerritarak.

Kotizaziopeko mailan edo maila profesionalean, guztiz parekatuta daude espainolak, Espainian bizi badira, edo legez badaude. Halaber, errefuxiatuek eta herrigabeak, babestuta ere egoten dira.

Aplikazio-esparrutik kanpo utzitako pertsonak.

Lanaldiaren edo ordainsariaren arabera, marjinalizat hartzen da, eta ez oinarrizko bizi-baliabidetzat, hartzen den lana egiten duten pertsonak, Gizarte Segurantzaren aplikazio-esparrutik kanpo geratzen dira Errege Dekretu bidez.

Casos bereziak.

GSLOren 8. artikulua arabera, Gizarte Segurantzaren erregimenen baten aplikazio-esparruan dauden pertsonak, ezin dira egon lan beragatik sistemarena ez den beste erregimen baten barruan.

Oro har, pertsona batek, lan desberdina egiten baditu baina sistemaren aplikazio-esparruan badaude, bi erregimenetan edo gehiagotan sartzen da aldi berean, hala nola Erregimen Orokorrean eta beste konturako langileen edo autonomoen erregimenean.

4.3 Afiliazioa

Afiliazioa administrazio-egintza da, eta, horren bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrek Gizarte Segurantzaren "barruan egotearen" izaera onartzen dio, Legean ezarritako ondorioekin, lehen aldiz jarduera profesional bat egiten duen pertsona fisikoari. Horren bidez, aplikazio-esparruan sartuta dago.

Afiliazioaren ezaugarri nagusiak hauek dira:

- Derrigorrezkoa da: sistemaren aplikazio-esparruan dauden pertsona guztiek, kotizaziopeko modalitatean, derrigorrez egin behar dute.
- Bakarra da sistema eta erregimen guztietarako, nahiz eta pertsonak, jarduera dela-eta, erregimen batetik bestera aldatu.
- Biziartekoa da, hasierako afiliazioa pertsonaren bizitza osorako baita, nahiz eta garatzen duen lana uzteagatik Erregimenean baja hartu.
- Esklusiboa da, jarduera berarekin ezin baita egon alta egoeran sistemakoa ez den gizarte-aurreikuspeneko bestelako erregimenean batean.
- Berez, edo beste baldintza batzuekin batera, derrigorrezkoa da eskubideak eta betebeharrak izateko.

4.3.1 Afiliazioa egiteko moduak

Afiliazioa hiru bideren bidez sustatzen da:

- Enpresaburuak eskatuta.
- Langileak eskatuta.
- Ofizioz, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrek berak.

Afiliazioa enpresaburuak eskatuta

Enpresaburuak, afialatuta ez dauden eta bere zerbitzura hasten diren pertsonak Sistemara afiliatu behar ditu.

Betebehar hori betetzen ez badu, arau-hauste larria egitez gain, prestazioen enpresa-erantzukizunak zehazten ditu, ez betetze hori, afiliazioa egiteko beste bi moduen moduen konpondu bada salbu.

Afiliazioa langileak eskatuta

Bere konturako langileen edo antzekoen kasuan, eurek egin behar dute afiliazioa jarduera hasten dutenean.

Halaber, enpresaburuak, langileak afiliatzeko beharra betetzen ez badu, zuzenean eska diezaioke Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorri afiliatzea eta hasierako alta egitea, ez betetze horretaz konturatzen diren edozein unetan.

Ofiziozko afiliazioa

Afiliazioa ofizioz egin dezake Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrek, afiliazioa ez duela eskatu jakiten duenean, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikusapenaren bidez, erakunde kudeatzaileetan dauden datuen bidez edo beste edozein prozeduraren bidez.

4.3.2 Tokia eta epeak

Afiliazioa Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorren eskumeneko unitateak bideratu behar du, enpresaren, langile autonomoaren establezimenduaren edo helbidea duen lekuaren arabera.

Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezian barne hartutako langileak direnean, afiliazioa, dagokion Itsasoko Gizarte Institutuaren Probintzia eta Toki Zuzendaritzan bideratuko dira.

Hala ere, afiliazio-eskaera, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorraren edozein bulegotan edo 30/1992 Legearen 38.4 artikuluan aurreikusitako erregistro-bulegoetan (posta-bulegoetan, Estatuko edo Autonomia Erkdiegoetako Administrazio Orokorraren organoetan, ordezkaritza diplomatikoetan eta atzerrian dauden Espainiako kontsuletxeko bulegoetan eta abarretan).

Oro har, afiliazio-eskaera, besteren konturako langileak zerbitzuak ematen hasi aurretik aurkeztu behar da, hasierako alten baldintza beretan.

Hala ere, salbuespen modura, Langile Autonomoen Erregimen Bereziaren kasuan, hasi ondoren egiten da afiliazioa, arau iragankorretan ezartzen den moduan.

Afiliazioa egitean emandako datuak, geroago aldatzen badira, enpresaburuak, edo, hala badagokio, langile autonomoak, sei eguneko epea izango du jakinarazteko.

4.3.3 Afiliazioaren eraginak

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak afiliazioa onartuta, Gizarte Segurantzaren zenbakia emango zaio, Gizarte Segurantzaren afiliazio-agiria ematean eta langilearen datuen afiliazioen fitxategi orokorrean gordetzean.

Afiliazioa onartuta, aplikazio-esparrutik kanpo dagoen pertsona izateagatik okertzat hartzen bada, aurreko egoerara itzuliko da, eta egindako kotizazioek ez dute eraginik izango.

Doluz, zabarkeriaz edo berankortasunez jokatu bada, dagokion erantzukizuna eskatu ahalko zaio.

4.4 Enpresen izen ematea

Administrazioaren egintza da, eta horren bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak, besteren konturako langileak erabiltzen dituen enpresaburua dagokion Erregimenean sartzen du, identifikatzeko, eta Gizarte Segurantzarekin dituen betebeharrak betetzen dituela kontrolatzeko.

Jarduerak hasteko, nahitaezko baldintza da, izena eman aurretik. Ez badu betetzen, enpresaburuak erantzungo du, legtezko beste betebeharrak batzuk ez betetzea dakarrelako, hala nola afiliazioa, altak, kotizazioa eta baita erantzukizun zuzena ere sor daitezkeen prestazioetan.

Izena emateaz gainera, enpresaburuak laneko istripu eta gaixotasunen kontingentzien aseguru-erakundearen aukera eta ardurapean dituen langileen aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoaren estaldura erabili beharko ditu.

4.4.1 Enpresaria

Nahiz eta jarduera irabazteko asmorik gabekoa izan, Gizarte Segurantzako Sistema osatzen duten edozein erregimenaren aplikazio-esparruan sartutako pertsonen, inoren kontura edo antzeko langileen zerbitzuak jasotzen dituzten pertsona fisikoak edo juridikoak, publikoak edo pribatuak dira enpresaburuak.

4.4.2 Harpidetza-eskaera

Inskripzioaren helburua da enpresaburua identifikatzen duten datuak jakinaraztea Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari.

Halaber, hasierako inskripzioa eskatzean, aitortutakoak ez diren bestelako jarduerarik egiten dituzten, kotizazio arloan espezialitateak dituzten enpresako langileen datuak, aurretik emandako datuetan gertatzen diren aldaketak eta, legez, zehazten diren bestelako gorabeherak jakinarazi behar dizkiote enpresaburuek Diruzaintza Orokorrari.

Inskripzioa egitean aurkeztutako agiriak, enpresako arduradunak diren pertsona fisikoak identifikatzeko dira, izena, helbidea, jarduera eta beharrezkoak diren kotizazio-kontuko kodeak.

Enpresaburua pertsona juridikoa denean, pertsona fisikoen identifikazioaz gain, enpresaburuaren izaera egiaztatuko da.

Agiri horiekin batera, erakunde aukerari buruzkoa ere aurkeztuko da, kontingentzia profesionalak eta kontingentzia arruntek eragindako aldi baterako ezintasunaren kontingentzia estaltzeko.

4.4.3 Izena emateko praktika. Geroagoko aldaketak

Izena emateko administrazio-egintzaren bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak inskripzio-zenbaki bakarra esleituko dio enpresaburuari, eta hori izango da bere kotizazio-kontuaren kode nagusia. Horrekin lotuko dira probintzia berean edo desberdinetan irekitzen diren bestelako kontu-kodeak.

Enpresaburuaren inskripzioa bakarra da, eta ezartzen diren Gizarte Segurantzaren sistemaren Erregimenetan balioko du, Estatuko lurralde osorako, eta enpresako pertsona fisiko edo juridiko titularraren bizitza osorako.

Enpresaburuek, inskripzioa bukatzean idatzitako datuen aldaketak jakinarazi behar dituzte, aldaketa egiten denetik sei egun naturaleko epean, izena, helbidea eta ekonomia-jarduera aldatzen badira eta beste enpresaburuekin obrak eta zerbitzuak azpikontratatzan badira bereziki.

Halaber, funtsezkoa da hamar eguneko aurrerapenarekin jakinaraztea kontingentzia profesionalen estalduraren aldaketa.

4.4.4 Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen kontingentzien estaldura

Gizarte Segurantzaren sistemak, barne hartutako subjektuei ematen dien babesa ez da uniforme; egoera babestua sortzen duen arrazoiaren arabera dibertsifikatzen da, eta jatorri "komuna" edo arrazoi "profesionala" izan dezake.

Kontingentziaren izaera komunak edo profesionalak ragin garrantzitsuak ditu, eska daitezkeen baldintzei, babesaren tamainari, erakunde kudeatzaileari edo finantzazioari dagokienez.

Kontingentzia profesionalen kasuan, LGSSk, kudeaketa, Gizarte Segurantzako "Laneko Istripuen eta Gaixotasunen Mutuak" direlakoak bere gain hartzeko baimena ematen du, eta enpresaburuari, haien gaineko baimena ematen die, inskripzioa egitean edo geroagoko uneren batean, hasiera batean, urtebeteko indarraldia duen "elkargotze agiriaren" bidez.

4.5 Altak eta bajak

4.5.1 Kontzeptua eta ezaugarriak

Alta administrazio-egintza da, eta horren bidez, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrak, jarduera hasten duen pertsonari Gizarte Segurantzaren Erregimen jakin baten aplikazio-esparruan sartuta egotearen baldintza onartzen dio, garatutako jarduera motaren, eskubideen eta dagozkion betebeharren arabera.

Bajak Gizarte Segurantzako harreman juridikoa desagerrarazten duten administrazio egintzak dira.

Datu aldaketak Gizarte Segurantzako Sistemari afiliatuko langileen etxeko edo laneko datuetako aldaketak jakinarazteko erabiltzen diren administrazio egintzak dira.

Alta derrigorrezkoa da, eta langileen altek eta bajek, langileen benetako egoera adierazten dute, sistemaren erregimenen batean kokatzen dituen jarduera profesionala garatzen duten edo ez kontuan hartuz.

Afiliazioa bakarra da, baina altak eta bajak anizkoitzak, ondoz ondokoak edo aldi berekoak izan daitezke, jarduera bat baino gehiago garatzen bada.

Aldi bereko bajak bi egoera sor ditzake:

- Jarduera-aniztasuna: langileak, Gizarte Segurantzaren bi erregimen edo gehiagotan derrigorrez alta ematea eragiten duten jarduerak egiten dituenean.
- Enplegu-aniztasuna: besteren konturako langile batek, zerbitzuak, bi enpresari edo gehiagori baina Gizarte Segurantzaren Erregimen berean ematen dizkienean.

4.5.2 Alta motak

Benetako alta

Lan-jarduera hasita, alta bideratzeko beharra betetzen denean ematen da.

Parekatutako alta

Arauetan berariaz tipifikatutako zenbait hipotesitan agertzen dena da. Lan jardueran aldi baterako edo behin betiko etena gertatuz gero, Legeak eten aurretik langilea zegoen altaren egoera mantendu behar dela xedatzen du Legeak.

Kontuan hartu behar da altaren parekatzea ez dela osoa; adierazten diren kontingentziekiko kontuan hartzen da, eta kasu bakoitzean zehazten den eragin eta indarraldiarekin.

Alta ematean parekatuako egoeren adibideak dira hauek: aldi baterako edo behin betiko lan-uzteagatiko borondatez kontrako langabezia, behartutako eszedentzia edo seme-alabak zaintzeagatikoa, denboraldiko langileen jarduera ezekoaldiak, edo hitzarme berezi bat sinatzea.

Ustezko edo eskubide osoko alta

Benetako alta egon ezean, eta subjektua, alta egoera egon beharko lukeen egoeran babestuta egonda, legeak, alta benetan dagoen susmoa ezartzen duenean gertatzen da. Zenbait kontingentzien eragina du, hala nola: laneko istripuak eta gaixotasunak, langabezia eta gaixotasun arrunt, amatasun, haurdunaldi bitarteko arrisku eta lantokiz kanpoko istripuarengatiko laguntza. Kasu horietan aplikatzen da, beraz, prestazioen automatizitate printzipioa.

Alta berezia

Greba kasuetan eta ugazabek ixtean gertatzen da, baina egiazki, parekatutako altaren antzeko egoera da.

4.5.3 Altak eta bajak sustatzeko moduak

Enpresaburuak, eta hala badagokie, langile autonomoak dira Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari zerbitzua ematen hasi edo bukatzen dutela jakinarazi beharko diotenak, afiliatzen diren aurreikusitako moduetan.

Halaber, bajak eta altak sustatu behar ditu, probintziaz aldatzen bada, edo kotizazio-kontuaren kodea aldatzen badu.

Enpresaburuak betebeharra ez badu betetzen, langileari berari alta edo baja eska diezaioke, edo, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari berari ofizioz egin dezan eskatu.

Alta-egoerak, aldi baterako ezintasun-egoera dagoen bitartean jarraituko du, eta altaren antzeko bestelako egoeretan, enpresaburuak kotizatzen jarraitu behar duenean.

4.5.4 Alten eta bajeen eskaerak. Tokia eta epea

Eredu ofiziala aurkeztuz, edo baliabide telematikoen bidez bideratu ahalko dira, legez ezarritako baldintzen arabera.

Eskaerak, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorraren eskumeneko lurralde-organora bidali behar dira, langile autonomoaren lantokiaren edo enpresaren helbidearen arabera. Hala ere, afiliatzeko leku beretan aurkez daitezke.

Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezian barne hartutako langileak direnean, eskaerak, dagokion Itsasoko Gizarte Institutuaren Probintzia eta Toki Zuzendaritzara bidaliko dira.

Altak, subjektu obligaziodunek bideratu beharko dituzte, jarduera hasi aurretik. Bestalde, baja-eskaerak eta aldaketak, hurrengo sei egun naturaletan aurkeztu beharko dira. Horrek, Erregimen Orokorrerako balio du. Erregimen Berezien kasuan, adierazitakoak ez diren beste epe batzuk daude.

4.5.5 Alten eraginak

Epean bideratutako aktak

Epe barruan bideratutako akten ondorioak jardueraren hasieratik sortzen dira, baina deuseztatu daitezke jardueraren hasieran ez zela gertatu frogatzen bada.

Epez kanpo bidratutako aktak

Ondorioak eskaeraren egunetik sortzen dituzte, oro har, baina jarduera hasi zenetik kotizatu behar dute.

Salbuespen modura, alta-eskaeraren aurretik legezko epean kotizazioak egin badira, ondorioak kuoten sarrera-datara eramango dira.

Epez kanpo, ofizioz egindako altetan, ondorioak, gertaeraren berri izan den datara eramango dira.

Halaber, enpresak, aldeztu aurretik eskatu ondoren eta Laneko Ikuspenaren aktaren ondoren sartzen baditu kuotak, atzeraeraginezko ondorioak aplikatu daitezke.

Behar ez bezala bideratutako aktak

Pertsonak inolako sistemaren erregimenean alta-egoeran egon behar izan ez balu, alta deuseztatuko da. Alta egindakoa ez den beste erregimen batean alta ematen badu, alta hori, Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra adierazi arte izango da baliozkoa. Kotizazioak baliozkotzat joko dira kokapen aldaketa egiten den egunera arte.

4.5.6 Baje eraginak

Baja, legeztatu ezarritako epean eta moduan bideratzen bada, kotizatu beharra iraungiko da. Baja, epez kanpo aurkezten bada, berriz, ez da iraungiko kotizatu beharra Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra lan-uztea ezagutu arte. Hala ere, interesdunek, lan-uztearen benetako data frogatu dezakete, zuzenbidean onartutako edozein baliabideren bidez, kotizatu beharrendaren iraungitzearen ondorioetarako.

4.6 Erregimenak

Gizarte Segurantzaren Espainiako sistemaren kotizaziopeko maila hainbat erregimenean antolatzen da, eta, horietan, jarduera profesionala eginda, bere aplikazio-esparruan dauden pertsonak sartzen dira.

GSLOren 9.1. artikulua arabera, sistema, honako hauek osatzen dute:

- 1) Industriaren eta zerbitzuen besteren konturako langileek osatzen duten Erregimen Orokorra.
- 2) Erregimen Bereziak, bere izaerarengatik, denbora eta toki baldintza bereziengatik edo produkzio-prozesu motarengatik, Gizarte Segurantzaren irabazien aplikazio egokirako beharrezkoa den jardueretan ezarritakoak.

Sistemak, beraz, konfigurazio anitza du, non Erregimen Orokorra funtsezko oinarria bihurtzen baita, biltzen duen langile kopuruarengatik nahiz babes-ekintzaren zabaltasunarengatik.

Hala ere, guztiek dituzten zenbait printzipio edo legeztatu baliabide daude:

- a. Sistema osorako erregimen juridikoa, hala nola afiliazioari, kotizazioari, bilketari edo babes-ekintzari buruzko arauak.

- b. Afiliazio bakar eta biziartekoa Sistemara, edozein dela alta hartzen den erregimena.
- c. Erregimen bakoitzean egoten diren aldiak; betiere gainjartzen ez badira, langileak erregimen batetik bestera aldatzen direnean.
- d. Kotizazioen elkarrekiko konputua Estatuaren klase pasiboen erregimenean, erregimenen prestazio komunetarako.
- e. "Zerbitzu komunak" egotea sistema osatzen duten erregimen guztietan eragina duten funtzioak egiteko.

4.6.1 Erregimen orokorra

Erregimen hori, Gizarte Segurantzaren Sistemaren garrantzitsuena da. Horri, II. tituluan azaltzen du Gizarte Segurantzaren lege orokorra. Estaldura egokientzat jotzen du erregimen berezien aurrean, eta arauak, haien subsidiarioak dira.

Txertatzeak

Oro har, Erregimen Orokorrak, ekonomia-jardueraren arloetako besteren konturako edo antzeko langileak barne hartzen ditu, 16 urtetik gorakoak badira, sexu-bereizketarik egin gabe, egoera zibila edo lanbidea kontuan hartu gabe, etxeko langileak, aldi baterakok, denboraldikoak do finkoak diren alde batera utzita. Hakaber, ez dira garrantzitsuak kategoria profesionala eta ordaintzeko modua eta zenbatekoa.

Besteren konturako langileak definitzeko, Langileen Estatuaren 1. artikulura jotzen dute. Hor, "borondatez, besteren kontura ordaindutako eta erakundearen barruan eta beste pertsona fisiko edo juridiko baten (enplegatzailea edo enpresaburua) zuzendaritzapena ordaindutako zerbitzuak ematen dituzten" langiletzat hartzen ditu.

Zehazki, GSLOk, 97. artikuluan, barne hartutako langileak zehatzago azaltzen du.

2012ko urtarrilaren 1etik eragina izanda, bi sistema berezi sortu dira Erregimen Orokorraren barruan:

- Nekazaritzako Sistema Berezia, nekazaritza, basozaintza edo arrantza lanak egiten dituzten langileak, eta nekazaritza-ustategietan garatutako lan osagarriak barne, besteren konturako langileek egindakoak eta horren truke soldata jasotzen dutela.
- Etxeko Langileen Sistema Berezia, etxerako egindako zerbitzuetan edo jardueretan aritzen diren langileak barne hartzen dituen, eta etxea zuzentzea edo zaintzea, oro har, eta zati batzuetan, familiako kide batzuen, familiako kideen zainketa edo arreta, edo haien esparruko pertsonak, eta langile osagarriak, hala nola haurrak zaintzea, lorezaintza, ibilgailuak gidatzea eta abar.

Baztertutakoak

GSLOk salbuespen hauek ematen ditu:

- Noizbehinka lagunen arteko zerbitzuak eta auzolanak egiten dituzten pertsonak.
- Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezien barruan sartzen diren lanak.
- Lanaldiaren edo ordainsariaren arabera, marjinaltzat har daitezkeen lanak, funtsezko bizi-baliabidea ez bada eta Gobernuak horrela onartzen badu.

4.6.2 Erregimen bereziak

Gaur egun indarrean dauden Erregimen Bereziak, jarraian adierazten direnak dira:

Autonomoen edo bere konturako langileen erregimen berezia (RETA).

Oro har, 18 urtetik gorako langileak barne hartzen ditu, normalean, pertsonalki eta zuzenean, irabazizko jarduera ekonomikoa egiten dutenak, lan-kontraturik gabe, eta beste pertsona batzuen ordaindutako zerbitzua erabili arren.

Zehazki, talde hauek barne hartzen dira, besteak beste:

- 1) Enpresaburuaren ezkontidea eta senideak, 2. mailara arte, lantokian lan egiten dutenak eta soldatakoak ez badira, harekin bizi direnean eta ekonomikoko haren mende daudenean.
- 2) Konpainia erregular kolektiboetako bazkideak, eta konpainia komandatarioetako bazkide kolektiboak.
- 3) Elkargoetako profesionalak, ordezeko mutualitatea aukera badezakete salbu.
- 4) Elkartutako lan-kooperatiben bazkideak, RETA aukeratzen badute.
- 5) Merkataritza-sozietate kapitalisten bazkideak eta administratzaileak, sozietatearen gaineko kontrol zuzen edo zeharkakoarekin.
- 6) RETAn sartutako sistema berezi moduan, bere konturako langile nekazariak, lege ezarritako baldintzetan.

Itsasoko Langileen Erregimen Berezia

Besteren konturako langileak nahiz bere konturako langileak barne hartzen ditu, itsas eta arrantza-jarduerak egiten badituzte. Bere konturako langile gisa, merkataritza-nabigazioko jardueretan, itsas-arrantzan, itsasoko beste produktu batzuk ateratzen, portuen eta kirol ontzien barne trafikoan eta lemaizaintzan dihardutenak barne hartzen dira. Bere konturako langile modura, ontzi txikien armadoreak, ontzietan lan egiten dutenak, itsasotik produktuak ateratzen dituztenak eta arrantza-enpresa baten kontura lan egiten ez duten saregileak.

Ikatz Meatzaritzako Erregimen Berezia

Zerbitzuak, ikatzaren meatzaritzarekin zerikusia duten jarduerak garatzen dituzten enpresetan ematen ditzuten beren konturako langileak: aire zabalean edo lurpeko meatzetan erauztea, aglomeratuak fabrikatzea, ekoizpen-labeak, ibai-garraioa eta beste batzuk.

Eskola-asegurua

DBHko 3. eta 4. mailetan, Batxilergoan, maila ertaineko eta goi-mailako Lanbide Heziketan, unibertsitateko ikasketetan eta bestelakoetan matrikulatuta dauden adingabeak.

Azkenik, berariazko legeek araututa, Estatuko Funtzionario Zibilen Erregimen Berezia, Indar Armatuen Erregimen Berezia eta Justizia Administrazioaren zerbitzura lan egiten duten Funtzionarioen Erregimen Berezia aipatuko ditugu.

5 Finantzazioa. Gizarte Segurantzako aurrekontua

Helburuak

Saio honekin zera lortu nahi da:

- Ikasleak Gizarte Segurantzako prestazioen kostu ekonomikoaz kontzientziatzea, eta haren finantzazio iturriek behar bezala funtzionatzea bermatu behar dela.
- Ikasleei Gizarte Segurantzako aurrekontuak ezagutzera ematea, alegia; Gizarte Segurantzaren funtzionamendua, ekonomia eta finantzazio ikuspegiaren arabera egituratzen duen araua.

Edukiak

- Finantzazioa.
- Gizarte Segurantzaren aurrekontua. Sarrera. Aurrekontua osatzea, Edukia, Gastuak eta Diru-sarrerak + 2009ko Gizarte Segurantzaren Aurrekontua.

Gogoratu...

- Gizarte Segurantzako prestazioek kostu ekonomiko handia dute, hiritar kopuru handiari eragiten diotelako.
- Bai Gizartearentzat eta, zehazki, bai hiritar bakoitzaren prestazioentzat, oso garrantzitsua da enpresaburuek eta gainerako buruek nahita nahiez kotizatzekeo zeregina betetzen dutela kontrolatzea.
- Kutxa Bakarraren printzipioak espainiarren arteko solidaritatea eta tratu berdintasuna bermatzen ditu, bizitokia edozein izanda ere.
- Banaketa printzipioa belaunaldien arteko solidaritate Sistema bat da.

5.1 Finantzazioa

5.1.1 Iturriak

Espainiako Gizarte Segurantza finantzazio sistema mistoaz baliatzen da, baliabide desberdinetara jotzen baitu bere obligazioei aurre egin ahal izateko beharrezko errekursoak biltzeko.

Hauek eratuko dituzte Espainiako Gizarte Segurantza finantzatzeko errekursoak:

- Estatuko mailakako ekarpenak, euren Aurrekontu Orokorretan etengabe esleituko direnak, eta arreta berezietarako adosten edo egoeraren arabera beharrezkoak direnak.
- Behartutako pertsonen kuotak.
- Karguen, isunen eta antzeko izaerako beste batzuen kontzeptuan bildutako zenbatekoak.
- Irabaziak, errentak edo interesak eta bere ondare errekursoetako beste edozein produktu.
- Beste edozein diru-sarrera, Lege honen hogeita bigarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa alde batera utzi gabe.

Errekurtso iturri bakoitzaren edukiari eta ezaugarriei buruz, honakoa zehaztu daiteke:

Errekurtso ekonomikorik garrantzitsuena Gizarte Segurantzako kotizazioak edo kuotak dira. Horiek enpresaburuen eta langileen ekarpen ekonomiko batean dautza, eta ekarpen hura langileen ordainsarien ehuneko bat oinarri hartuta definitzen da.

Enpresaburuen eta langileen kotizazioen ondoren, hurrengo garrantzitsuenak Estatuko ekarpenak dira Gizarte Segurantzari eusteko.

Estatuko ekarpen horiek direla eta, hiritarren zergak ordaintzeko esfortzuaren zati bat Gizarte Segurantzaren eskura jartzen da. Ondorioz, sektore honetan sortzen dira sistema fiskala izaera orokorrarekin sortzen ari den efektuak. Era horretan, kasu eta une bakoitzean, zergek zergadunen errentak berriz banatzea lortzen dute. Hortaz, Gizarte Segurantzak, prestazio horiek jasoz eta dagozkien prestazioak ordainduz, zeregin banatzaile horretan ere eskua sartuko luke.

Estatuko ekarpen hauen bigarren ezaugarria euren izaera finalista da, beraz, ez dira Gizarte Segurantzako obligazio guztiak ordaintzeko erabiltzen, baizik eta horietako batzuk bakarrik finantzatzeko; besteak beste; osasun laguntza, pentsioen gutxienetarako osagarriak eta Nagusien eta Gizarte Zerbitzuen Institutuko aurrekontua, funtsean.

Gizarte Segurantzak bideratzen dituen errekurtsoen kopuru handiaren eraginez, hura, lehiakortasunean, produktibitatean, kontsumoan eta inflazioan eragin duen faktore ekonomiko garrantzitsu bilakatzen da.

Errekarguei, isunei eta antzeko izaerako beste batzuei dagokienez, diru-sarreraren iturri honek atzerapen interesak dituzten karguen kontzeptuan eragiten direnei erreferentzia egiten die, zor bat sartzeko araututako epea berandu betetzeagatik. Interes horiek nahitaezkoak dira, 15 eguneko epe bat ezartzen da premiamendu erabakiaren berri eman ondoren, zor dena oraindik ordaindu ez bada, eta baita isunak aplikatu ondoren lortzen direnak ere.

Irabaziei, errentei edo interesei eta bere ondare errekurtsoen beste edozein produkturi dagokienez aipatutako kontzeptuek bazterrekotzat jo daitekeen finantzazio iturri bat osatzen dute.

Atal honek "beste edozein diru-sarrera" esaten duenean, Diru-billetako Araudi Orokorrek barne hartutako zerrenda aipatzen ari da, horiek ezin baitira aurreko atalen barne sartu (Estatuko kuotak, Gizarte Segurantzako kuotak, etab.).

GSLOk dio "ez dutela Gizarte Segurantzako errekurtsoen izaerarik hurrengo arreta, prestazio edo zerbitzuetatik eratortzen direnak", besteak beste: hainbat inguruabarretan, osasun laguntza eskaintzearen ondorioz sortutako zenbait diru-sarrera, eta baita zenbait material saltzetik eratorritakoak edo hitzarmenetatik, laguntzetatik edo dohaintzetatik, etab. sortutakoak.

Gizarte Segurantzaren sistemako gastuen aurrekontua finantzazioa zehazten duten arauen azterketari esker, honako zehaztapenak egin daitezke:

Babeseko **"kontribuzio maila"** Gizarte Segurantzako sistema osatzen duten Araubide desberdinen prestazio ekonomikoek eta lan istripuen eta gaixotasun profesionalen gertakizunetatik eratorritako prestazio ekonomiko desberdinek osatuta, eta baita "bere kudeaketatik eratorritako gastuak eta afiliazio, diru-bilketa eta ekonomia eta finantzazioa eta ondare kudeaketako zereginei dagozkien zerbitzuen funtzionamendutik eratorritako gastuak", "funtsean" kuotekin finantzatuak dira, karguen eta isunen zenbatekoarekin, irabaziekin,

errentekin eta bere ondare errekurtsuen interesekin eta beste diru-sarreraren produktuarekin, eta, behar izanez gero, modu zehatzean ezarri daitezkeen Estatuko ekarpenekin osatuko dira.

Laburbilduz, gure Gizarte Segurantzako sistemaren egungo joera honakoan datza: aipatutako errekurtsoei esker -Estatuko ekarpenik gabe- haren zerga maila eta kudeaketa eta administrazio gastuak finantzatu ahal izatea.

"Kontribuzio edo asistentziakoa ez den mailaren" finantzazioa Estaturen eskutik etorriko da, eta urte bakoitzerako Aurrekontuen dagozkien Legeek haren finantzazioa zehaztuko dute, ekarpen finalisten bidez eta, pentsioetako gutxienekoen osagarriei dagokienez Estatuaren pentzura izango dira ere, aipatutako aldi iragankorra igaro ondoren eta, bien bitartean, Aurrekontuen Legeetan urte bakoitzerako zehaztutako ekarpen finalistekin ekarpenak eginez. Hortaz, Gizarte Segurantzaren Aurrekontuak bertan sortutako aldea estaliko du.

Haien kudeaketa Autonomia Erkidegoei transferitutako osasun laguntzaren eta gizarte zerbitzuen finantzazioa burutuko da unean une indarrean dagoen finantzazio sistema autonomikoaren arabera.

Prestazioren baten **"kotizazio gabeko"** izaeran dauden zalantzak argitzeko, GSLOk dio izaera hau dutela:

- Gizarte Segurantzaren babes jarduerak barne hartutako "osasun laguntzako" prestazioak eta zerbitzuak eta "gizarte zerbitzuei" dagokienak, lan istripuetatik edo gaixotasun profesionaletatik eratortzen direnak izan ezik.
- Baliaezintasun eta erretiroko pentsio ez kontributiboak.
- Gizarte Segurantzako pentsioen gutxienekoen osagarriak.
- GSLOn araututako familia-prestazioak.

5.1.2 Finantzazio-sistemak

Finantzazio sistemak izango dira Gizarte Segurantzaren babes jardueraren kostuetako estaldura antolatzeke erabilitako finantza teknikak. Funtsean hauek dira: kapitalizazioa eta banaketa

Kapitalizazioa

Kapitalizazio teknikak kapital bat osatzen dute kuotekin edo primekin gehi metaketa interesak, etorkizuneko prestazioak ordaindu ahal izateko. Era horretan sortuta, kapitalizatze metodoa gizarte zuzkidurako sistemen finantza baliabide nagusia izango da, bereziki horiek teknika aktuarialekin eta aseguru pribatuko eskema juridikoekin atxikita. Kapitalizatze teknika aseguru pribatuan sortu zen eta.

Teknika hau azaldu da aseguru bakoitzari irekitako kontu partikular gisa. Aseguratuek aipatutako kontuan sartzen dituzte euren kotizazioak eta interesak. Hala ere, sistema horrek eragozpen ugari ditu (txanponaren balio-galera, denboraldi luzea, kudeaketa administrazio konplexua...).

Banaketa

Banaketako finantzazio teknikoek Gizarte Segurantzako kotizazio eta diru-sarrera orokorrak berehala eta epe laburrean banatzen dituzte, horiek kapitalizatzeko astirik ez dagoenez, subjektu onuradunek jaso beharreko prestazio bilakatzen direlako. Banaketa teknikak gizarte segurantzako sistema batekin bat gehien egiten dutenak dira, eta finantza solidaritatearen printzipioa islatzeko aukera ematen duten.

Kapitalizatzeko sistemaren hutsak zuzentzea lortzen duen heinean, aipatutako zuzenketak banaketa sistemaren abantaila gisa agertzen dira.

Gizarte Segurantzako gaur egungo finantzazio sistema, ondo pentsatzen bada, solidaritatearen ideian oinarritzen da. Solidaritate horrek, aldi berean, hiru ardatz desberdinetan eragiten du:

- belaunaldien arteko solidaritatea.
- aktiboen pasiboekiko solidaritatea.
- Nazioko lurralde desberdinen arteko solidaritatea.

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorreko 87. artikulua dio Gizarte Segurantzako finantza sistema banaketa dela, hau da, gazteei zaharrekiko sakrifizioak ezartzen dizkiela; osasuntsuei gaixoei; okupatuei langabezian daudenekiko; bizidunei hildakoen familiekiko; zama familiarrak dituztenei ez dituztenekiko; gorakadan eta oparotasunean dauden jarduerak dituztenei, deprimetutako sektoreekiko.

Gaur egungo kotizatzaileen eta prestazioen jasotzaileen arteko solidaritate lotura hauekin batera, orainaldian, aipatu behar ditugu ere Nazioko lurralde desberdinen artean sortzen diren solidaritateko beste loturak garrantzitsuak ere aipatu behar ditugu.

Lurralde jakin bat defizitariora izan liteke, une jakin batean bertan bizi diren kotizatzaileak eta pentsiodunak modu isolatuan kontuan hartuko balira. Horrelakoetan, lurralde horietan bizi direnen kotizazioak dira egoera salbatzen dutenak, Auzitegi Konstituzionala lurraldeen arteko solidaritatea deitu duena eratuz.

Finantzazio ikuspegitik ere, aipatu behar da Konstituzioaren 41. artikulua “Gizarte Segurantzako araubide publiko” bat aurreikusten duela. Horrek, Auzitegi Konstituzionaleko interpretazioaren arabera, “Gizarte Segurantzako araubide bakarra eta bateratua da, hiritar guztientzat, espainiar guztien berdintasuna aldi batera bermatzen duena Gizarte Segurantzako alorreko eskubideak eta zereginak aitortzerakoan”.

Gizarte Segurantzaren aurreko espainiar guztien berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin, gutxienez, honako hau bermatu behar da:

- Denbora zehar burututako kotizazioak, lurralde nazionalako edozein aldetan, unea iristen denean, garrantzizkoak izatea dagozkion prestazioak ordaintzeko, horiek eskatzen diren lekua edozein izanda ere.
- Enpresek izena emateko, afiliatzeko, altak, bajak, aldaketak eta dagozkien prestazioen araubiderako exijitutako araubidea uniformeak izatea lurralde nazional osoan.
- Kotizazioek zenbateko berbera edukitzea eta modu berdinean exijitzea edozein aldetan.
- Dagozkion unea iritsita, onuradunek euren prestazioak eskuratu ahal izatea lurralde nazionalako edozein lekutik.

Helburu horiek lortu ahal izateko, bestelako onura garrantzitsuak ere erdietsi beharko dira, besteak beste, zehaztapen legalak eta konstituzionalak betetzea, Europar Batasuneko Itun desberdinek ere exijitutakoak.

Hain zuzen ere, edozein lurraldetan burututako kotizazioen garrantziari esker, bermatu daiteke espainiarrek lurralde nazionalako edozein lekutan bizitzeko askatasuna edukiko dutela eta langileak Europar Batasuneko gunean askatasunez joan-etortzearen alde egiten du.

Gizarte Segurantzaren kostuaren nortasunak, zerbitzuak eskaintzen diren lekua edozein izanda ere, lan merkatua zatitzea ekiditera laguntzen du.

Helburu horiek lortzearen garrantzitsua langileen lan-bizitzan ez ezik, erretiratu ondoren ere luzatzen da. Florida efektua, (hura erretiratu ugari zahartzaroan bizitoki desberdina aukeratzean datza) - ezinezkoa izango litzateke prestazioak esportatzeko aukeraren printzipiorik gabe, alorreko erkidego arauak exijituta.

5.2 Gizarte Segurantzako aurrekontua

5.2.1 Sarrera

Sektore publikoko kudeaketa Gorte Nagusiek ontzat emandako urteko aurrekontu baten araubidearen arabera da eta aurrekontu egonkortasuneko, urte anitzeko, gardentasuneko eta eraginkortasuneko printzipioetan oinarrituta dago. Urte anitza aurrekontu aurreikuspena sendotzeko eta Herri Administrazio guztien prozedura normalizatzeko egonkortasun eta hazkuntza programekin; gardentasuna, aurrekontu egonkortasuna betetzen dela egiaztatu ahal izateko eta azkenik, eraginkortasuna, gastu politikak orientatu behar dituzten errekurtso publikoak esleitzerakoan eta erabiltzerakoan.

Aurrekontua definitu dezakegu, ekitaldian, Estatuko sektore publikoa osatzen duten organo eta entitate bakoitzak likidatu beharreko eskubideen (diru-sarrerak) eta betebeharren (gastuak) multzo gisa.

Gizarte Segurantzak, Aurrekontuei buruzko azaroaren 26ko 47/2003 Lege Orokorreko 2. artikulua arabera, sektore publikoan parte hartzen du eta horrenbestez, printzipio hauek zuzendutako urteko aurrekontu batez hornitu behar da, Estatuko Aurrekontu Orokorretan barne sartzen dena eta Legeren bidez ontzat ematen dena.

2011. urterako, Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko abenduaren 22ko 39/2010 Legeak 124.408,06 milioi euroko aurrekontua finkatu du, aldeko emaitzekin. Horiei esker, Erreserba Funtsean 3.456,90 milioi euro sartu daitezke, eta horien zuzkidurak BPGren %6,5 suposatuko dute, sistemaren etorkizuneko egonkortasuna bermatzeko ondorioetarako. Hori posible da burututako finantza erreformei eta pentsioen sistemaren erreformei esker. Horien eraginez, zergak ordaintzearen alde egin da eta aldi berean prestazioak hobetu dira, gizarte kohesioari eta errentaren birbanaketari modu eraginkorrean lagunduz.

Gizarte Segurantzako esparru zehatzean, bere aurrekontua definitu dezakegu Sistemaren administrazio instituzionala osatzen duten eragileek ekitaldi batean aurre egin beharreko obligazioen multzoa, egokitu zaizkien jarduerak eta bertan likidatzea aurreikusten diren eskubideen garapenean, bere babes jarduera exekutatzeko, eman beharreko prestazioen eta zerbitzuen finantzazioa estaltzeko.

5.2.2 Aurrekontua egitea

Urtero maiatza amaieran edo ekaina hasieran, Ministerio Agindu bat argitaratzen da. Beraren bidez, Gizarte Segurantzako Aurrekontuen aurre proiektuak osatzeko arauak ematen dira. Horiek Gizarte Segurantzako Ekonomia Antolamenduko Zuzendaritza Nagusiari igorri beharko zaizkio, gehienez hogeit eguneko epean Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu direnetik.

Lan Ministerioak eta Gizarte Segurantzak Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorreko aurrekontuaren aurre proiektua hartuko du Entitate Kudeatzaileek, Lan Istripuetako eta Gaixotasun Profesionaletako Mutualitateek egindako aurrekontuekin, eta beste instituzioek egindako Aurrekontuen aurre proiektuekin batera, Gizarte Segurantzaren aurre proiektua osatzeko. Hura Ekonomia eta Lehiakortasuneko Ministeriora igorriko da, Gobernuari batera aurkezteko, ontzat emateko eta Estatuko Aurrekontu Orokorren proiektuan sartzeko.

Estatuko Aurrekontu Orokorren Lege Proiektua, Ministroen Kontseiluak ontzat eman ondoren, Gorrte Nagusietara bidaliko da, aipatzen duen urtearen aurreko urteko urriaren bata baino lehen. Lege Proiektuarekin batera, proposatzen den gastua azaltzen duen hainbat memoria erantsi behar da eta beste dokumentuen artean, baita aurreko urteko Gizarte Segurantzaren kontuetako eta balantzeetako kontuak ere.

Legeak izaera mistoa izateak dokumentazio hori justifikatuko du, legegintzazko zeregin bat Gobernuaren jardura kontrolatzeari dagokion beste batekin bat egiten duelako.

Gorteen beste lege bat modura bideratuko da. Lehendabizi, Diputatuen Kongresuaren osoko bilkurak onarpen generikoa egiteko edo Parlamentuko taldeak aurkeztutako guztien zuzenketa bozketa egingo dute. Aurrera ateratzen badira, testu osoa Gobernuari itzuliko diote. Izapide hori gaindituta, zuzenketa partzialak aztertzen dira. Testua alda dezakete, baina aurrekontu-orekan eraginik izan gabe. Lehendabizi, dauden batzordeek egiten dute; gero, Kongresuaren osoko bilkuran azaltzen dira. Ganbera horretan testua onartutakoan, Senatura bidaltzen da. Han, berriz irakurtzen dute, eta Parlamentuko taldeek, aurreko fasean ezin egin dituzten aldaketak sartzen dituzte, baina aldatzeko aukera oso gutxi dituztela kontuan hartuz. Senatuan onartutakoan, Kongresura itzultzen da, azken bozketa egiteko eta behin betiko testua onartzeko.

Prozesu hau amaitu behar da, baita testua Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu ere, abenduaren 31 baino lehen. Ezinezkoa izan bada, Aurrekontuei buruzko Lege Orokorrak aurreko ekitaldiko hasierako aurrekontuen luzapen automatikoa ezartzen du.

5.2.3 Edukia

Estatuko Aurrekontu Orokorrek egituratzerakoan alde batetik, horiei aurre egiteko gastuak eta bestalde diru-sarrerak banatuko dira.

5.2.4 2012ko Gizarte Segurantzako aurrekontua

Gizarte Segurantzako Aurrekontuetan agertzen diren gastuen eta diru-sarreraren egoerek aldaketak izan ditzakete partidaren batean, ekitaldi batetik bestera.

Hura sakon aztertu ondoren, ikus ditzakegu zeintzuk diren Gizarte Segurantzak lortu nahi dituen helburuak eta nolakoa den gure herrialdean dagoen gizarte zuzkidura sistemaren egoera. Era horretan, Gizarte Segurantzaren aurrekontuak 2011. urtean BPGren % 0,4ko superabita erregistratuko du, finantzarioak ez diren diru-sarreraren (gizarte kotizazioak, tasak, Estatuko

transferentziak eta besteak) eta finantzarioak ez diren gastuen arteko aldea dela eta (langileak, ondasunen eta zerbitzuen erosketa, gizarte prestazioak, transferentziak eta inbertsioak), azkeneko ekitaldietan gertatu den bezala.

Gizarte kotizazioak igo dira eta Estatuak Gizarte Segurantzaren aurrekontuari egindako ekarpena mantendu da, gutxieneko pentsioen osagarrien finantzazioari, pentsio ez kontributiboei, prestazio familiarrei, IMSERSO eta ISM gizarte zerbitzuei eta INGESAk eskainitako osasun laguntzari aurre egiteko helburuarekin.

Gastuei buruzko kapituluan, aurrekontu honek zerbitzu kudeatzaileen funtzionamendu gastuen moderazioa, babes mailaren mantenu eraginkorrarekin eta premia handiena duten pertsonentzako eta kolektiboentzako hobekuntza sentikorrekin uztartzen du. Azken horietan aurrekontuaren % 91,86 erabiltzen du. Era horretan, pentsio kontributiboak % 3,95 hazi dira, hazkunde ekonomikoa gaingiduta, eta babes jarduera areagotzen da, langile autonomoei jarduera eten egiteagatik prestazioa eta gertakizun profesionalak aitortuz Etxeko Langileen Sistema berezian.

6 Kotizazioa

Helburuak

Unitate honekin zera lortu nahi da:

- Kotizazioaren eta prestazioen arteko harremana ezartzea.
- Nork, nola eta noiz kotizatzen duen definitzea eta zeintzuk diren dagokion kotizazioaren bidez babestu beharreko arrisku egoerak.
- Kotizazioaren dinamika osatzen duten kontzeptu desberdinak garatzea: Kotizazio oinarria, ohiko gertakizunak eta profesionalak, kotizazio mota, kuotak, kenkariak, likidazio aldia eta diru-sarrera.
- Araubide bakoitzaren kotizazio ezaugarri bereziak adieraztea.

Edukiak

- Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrerako kotizazioa eta Sistema Bereziak.
- Gizarte Segurantzaren Araubide Berezien kotizazioa.

Gogoratu...

- Gizarte Segurantza pentsioen sistema publikoa kudeatzeaz arduratzen da.
- Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorrari (Sistemaren kutxa bakar gisa) kuotak biltzea eta Sistemaren errekurso guztiak kudeatzea egokitzen zaio, beste eskumenen artean.
- Banaketa Sistema, belaunaldien eta lurraldeen arteko sistema solidario gisa.
- Pentsioen Sistema publikoa finantzatzeko oinarritzko eta iturri nagusia enpresaburuek eta langileek ekartzen dituzten kuotak dira.
- Gizarte Segurantzarako kotizatzea derrigorrezkoa da.
- Kotizatzeke betebeharra jarduera hasten den unean bertan hasten da.

6.1 Sarrera

Espainiako Kotizazioak zera ezartzen du bere 41. artikuluan: *"Botere publikoek Gizarte Segurantzako araubide publiko bat ezarriko dute hiritar guztientzat, premia egoeretan, laguntza eta gizarte prestazio nahikoak bermatzeko"*. **Gizarte Segurantza**, bere Entitate Kudeatzaileen (Gizarte Segurantzako Institutu Nazionala, Itsasoko Gizarte Institutua, Migrazio eta gizarte zerbitzuetarako Institutua, Osasun kudeaketarako Institutu Nazionala), Entitate Kolaboratzaileen (Lan Arriskuen eta Gaixotasun Profesionalek Mutualitateak), Zerbitzu Komunak (Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorra eta Gerentzia Informatikoa) eta Erakunde Autonomoen bidez, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoa eta Soldata Bermeko Funtsekin, besteak beste, **babeseko sistema publikoa kudeatzeaz arduratzen da** hiritarrei bizi iraupena bermatuz, premiazko egoeren aurrean. Berme hau, nagusiki, enpresaburuek eta langileek ordaintzen dituzten gizarte kotizazio sozialetatik eratorritako diru-sarreraren bidez eusten da. Hori dela eta, pentsioetako Sistema publikoaren erronka garrantzitsuenetarikoa bat bere titularren bizi iraupena eta iraunkortasunerako nahikoak izatea uztartzea da, etorkizuneko bermearekin.

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra (Sistemaren kutxa bakar gisa), aurretik eta hiletik hilera, nahita nahiez kotizatu beharreko subjektu sozialen kotizazioak biltzeaz arduratzen da, arriskuei edo premiazko egoerei aurre egiteko helburuarekin, kotizatzen duenari bermatuz,

etorkizunean, aurretik zeundenei ordaintzen ari zaizkien prestazio berdinak lortuko dituela (Banaketakoa izeneko Sistema, bertan, belaunaldi bakoitzak bere uneko arriskuak eta aurreko belaunaldikoen uneko arriskuak eusten ditu, etorkizunean edukiko dituen arriskuak etorkizuneko belaunaldiek eustearen truke).

Pentsioen Sistema publikoaren finantzazioko oinarrizko eta iturri nagusia kotizazioa da Sistema osatzen duten Araubide desberdinen enpresaburuek eta langileek **ordaindu beharreko kuota** moduan. Garatzen duten jardueraren arabera, barne hartzen dituen Araubideari jarraiki, euren nahitaezko kuotak ordaintzeko era, modua eta zenbatekoa bata edo bestea izango da. Horren ondorioz eta etengabe errepikatzen den ezaugarri bat: hainbat eta soldata handiago gero eta kuota handiagoa eta pentsio hobe, laburbilduz, **hainbat eta esfortzu handiagoa gero eta ordainketa handiagoa etorkizunean**.

Nahita nahiez kotizatzeak beharrezko jarduerak burutzea berarekin dakar. Azken horien bidez, nahita nahiez kotizatu beharreko subjektuek errekurso ekonomikoak ekartzen dituzte Gizarte Segurantzako Sistemara, eta horien oinarrizko elementuak kotizazio oinarria, kotizazio mota eta kuota izango dira.

Formula honakoa izango litzateke: $\text{Kuota} = \text{Oinarria} \times \text{Tasa} / 100 - \text{Kenkariak}$.

Likidazioaren xedeko aldian sortu diren Gizarte Segurantzako kuoten likidazioa eta, hala dagokionean, dagozkien kenkarien eta karguen likidazioa egingo da, nahita nahiez kotizatu beharreko subjektuek Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak zehatzen dituen kotizazio dokumentuak betetzearen bidez.

Kotizazioaren dinamika osatzen duten kontzeptu desberdinak garatuko ditugu:

6.2 Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrerako kotizazioa

Gizarte Segurantzarako kotizatzea derrigorrezkoa da. Kotizatzeako obligazioa jarduerari ekin egiten zaionean hasten da, langileak bere jarduera garatzen duen aldi osoaz mantentzen da eta bakarrik desagertzen da zerbitzuak eskaintzeari uzten zaionean, haren baja ezarritako denboran eta eran jakinarazten bada.

Obligazio hau hainbat lan egoerara ere zabaltzen da. Horietan, lan kontratuak eten egin arren, lan harremana ez da desagertzen, esate baterako: Aldi baterako laneko ezintasuna (i.t.), amatasun eta aitatasun egoerak, arriskua haurdunaldian eta edoskitze naturalean, lan-utzialdia eragiten ez duten baimen eta lizentziaaldiak, erabili ez diren eta kontratua desegiterakoan ordaindu diren urteko oporrak, etab.

Era berean, lan harremana desegin ondoren eta langabeziagatiko prestazioen onuradun diren bitartean, kotizatzeako obligazioa bere horretan mantenduko da (Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak bere gain hartuko du enpresaren ekarpena).

6.2.1 Kotizazioaren subjektuak eta azalpenak

Atal honetan adieraziko du NORK, NOLA eta NOIZ kotizatzen duen eta ZEINTZUK diren dagokion kotizazioaren bidez babestu beharreko arrisku egoerak. Ohiko gaixotasunetik eta lanekoa ez den istriputik eratorritako arrisku egoerak (ohiko gertakizunak) eta lan istriputik eta gaixotasun profesionaletik eratorritako arrisku egoerak (gertakizun profesionalak).

Gizarte Segurantzako Araubide Orokorrean nahita nahiez kotizatuko dute, euren jarduera dela eta, aplikazio esparruan aurkitzen diren langileek, langilearen eta enpresaburuen (kuota patronala) kuota ordaintzearen bidez (aipatutako langileek haren kontura lan egiten dutenak). Banakako itun edo itun kolektibo oro ezdeusa izango da, nahita nahiez kotizatu beharreko subjektu batek bere gain hartzen badu bestearen konturako kuota osoa edo zati bat ordaintzeko betebeharra.

Enpresaburuak langileei deskontatuko die, ordainsaria ematerakoan (orduan ez badu egiten ezin du ondoren egin), langile bakoitzari dagokin ekarpena (langileen kuota), eta kuota guztiak nahita nahiez ordaindu beharko ditu (langileen kuota eta kuota patronala) bere pentzura. Hau da, enpresaburua da obligazioa ordaintzeaz edo betetzeaz arduratu behar dena. Horrek bere ekarpenak eta langileenak egin beharko ditu. Enpresaburuak, langileei dagozkien kuotak deskontatu ondoren, ez baditu epearen barruan ordaintzen, horienganako eta eragindako Entitate Kudeatzaileekiko erantzukizunean eroriko da, dagozkien erantzukizun penala eta administratiboa alde batera utzi gabe.

Hauek dira kotizazioaren bidez babesten diren arrisku egoerak:

- **OHIKO GERTAKIZUNAK;** bai enpresaburuek eta bai langileek horien finantzazioaren alde egiten dute, honako hauetatik eragin litezkeen premiazko egoerei aurre egin ahal izateko: **Aldi baterako laneko ezintasuna** ohiko gaixotasunarengatik edo lanekoa ez den istripuarengatik, **erretiroa, ezintasuna eta heriotza eta biziraupeneko** prestazioak (alarguntasun, umezurtz prestazioak, laguntza heriotzarengatik, pentsioa eta subsidioa senitartekoen alde) ohiko gaixotasunarengatik edo lanekoa ez den istripuarengatik, **familiarekiko babesa, prestazio farmazeutikoak, osasun laguntza** eta baita honako egoerak ere: **amatasuna, aitatasuna, arriskua haurdunaldian eta edoskitze naturalean.**
- **GERTAKIZUN PROFESIONALAK;** honako helburuarekin: **estaldura ematea lan istripuetatik eta gaixotasun profesionaletik eratorritako premia egoerei.** Kotizazio osoa enpresaburuen pentzura izango da bakarrik. Kotizazio honek bi primen ordainketa hartuko du barne, bat aldi baterako laneko ezintasun egoerarako eta bestea baliaezintasun, heriotza eta biziraupenerako (alarguntasun prestazioak, umezurtza, laguntza heriotzarengatik, pentsioa eta subsidioa senitartekoen alde)
- **APARTEKO ORDUAK;** Langileek lortzen duten ordainketa aparteko orduen kontzeptuetan, euren kotizazioa edozein izanda ere, laneko istripuaren eta gaixotasun profesionaleko gertakizunen ondorioetarako. Langabezia, Soldata Bermeko Funtsa eta Lanbide Heziketa (ez dira kontuan hartzen ohiko gertakizunen kotizazio oinarriak), osagarritzko kotizazio baten arabera izango da, Gizarte Segurantzaren Sistemako errekurtso orokorrak areagotzeko. Osagarritzko kotizazio honek bi ekarpen hartuko ditu barne: enpresaburuarena eta langileena
- Esandako kuotez gain, kontzeptu zehatzei erantzuten dien "Beste kotizazio batzuk" biltzen dira:
 - a) Langabezia; arrisku honen estaldurarako. Enpresaburua eta langilea nahita nahiez ordaindu beharko duten subjektuak izango dira.
 - b) Soldata Bermeko Funtsa (FOGASA); Erakunde honek langileei hauek jasotzea bermatzen die: euren soldatak, kaleratzeagatiko edo lan-harremana eten egiteagatiko kalte-ordainak, kaudimen ezaren eraginez ordaindu gabeko soldatak, enpresaburuaren porrota edo hartzekodunen konkurtsoa, eta era horretan lan kontratua duen edozein langileren alde egiten da. Kouta hau enpresaburuaren pentzura izango da osorik.

- c) Lanbide heziketa; kontzeptu honengatik bildutako kuota patronala eta langileen kuota prestakuntza, birziklatze, birkalifikazio eta birklasifikazio profesionaletarako erabiltzen da.

6.2.2 Kotizazio-oinarriak

Kotizazio oinarria arau aplikagarrien arabera ezarritako zenbatekoa da. Azken horren gainean kotizatze obligazioa (kuota) zenbatzeko dagokion ehunekoa (kotizazio tasa) aplikatzen da.

6.2.2.1 Kotizazio-oinarriaren osaera

Gizarte Segurantzako Lege Orokorrak zera dio: *"Araubide Orokorreko babes jarduerak barne hartutako gertakizun eta egoera guztietarako kotizazio oinarria, laneko istripukoak eta gaixotasun profesionalekoak barne, osatuko da hiler langileak jasotzeko eskubidea duen ordainsari osoarekin, bere modua edo izendapena edozein izanda ere, edo ordainsari hori altuagoa izanez gero, besteren konturako lana dela eta, eraginkortasunez jasotzen duenarekin". "Hilabetetik gorako epemugako eskuratutako ordainak (besteak beste, aparteko ordainketak) proportzionalki banatuko dira urteko 12 hilabeteen zehar.*

Bi inguruabar hauek hartu behar dira kontuan:

- **Mugak ezartzea:** gutxienekoak eta gehienekoak kotizazioaren arabera.
- **Eta zenbait soldata guztiz edo partzialki baztertzea,** bai soldatetatik kanpoko kontzeptuak ordaintzen dituztelako (kalte-ordainak lekualdatzeengatik, etendurak, kaleratzeak eta jardueri uztea, ordainketak ezkontzeagatik, kalte-ordainak heriotzarengatik edo hobekuntza boluntarioak Gizarte Segurantzak ematen dituen prestazioetan). Horiek guztiak kotizazio oinarritik kanpo egongo dira. Edo, bai aipatutako soldata prestazioek lanarekin lotutako gastua konpentsatzen dituztelako (dietak, erreminten higadura, laneko jantziak eta txanpon galera, distantziako plus eta hiri garraioko plus, lokomozioko gastuak, etab...), Horiek guztiak Pertsona Fisikoen gaineko Errenta Zergaren Araudiaren menpe egongo dira, beraz, bertan aipatutako mugak gainditzen dituzten ordainak kotizazio oinarrian kontuan hartuko dira, aurretik zehaztutako zenbateko jakin bat baztertuz.

6.2.2.2 Kontingentzia arruntengatiko kotizazio-oinarria zehaztea

Kotizazio ondorioetarako kontuan hartu beharreko kontzeptuak zehaztu ondoren, aparteko orduak kanpo utzita (horiek kontuan hartuko dira Gertakizun Profesionalen, Langabeziaren, Soldata Bermeko Funtsaren eta Lanbide Heziketaren kotizazio oinarriarako), hurrengo arauak aintzat hartu beharko dira:

- a) Kontuan hartuko da **kotizazioko xedeko** hilabeteen sortutako ordainketa.
- b) Aurreko arauaren arabera zenbatutako ordainketari, **gehituko zaizkie ezarritako aparteko haborokinen zati proportzionala eta sortzean, hilabetetik gorako aldizkakotasuna duten ordainketa kontzeptuen zati proportzionala** edo aldian aldiko izaera ez dutenak eta uneko ekitaldi ekonomikoaren barruan ordaindu direnak. Ondorio horretarako, aipatutako aparteko haborokinen eta gainerako ordainketa kontzeptuen balioetsitako urteko zenbatekoa zati 365 egingo da, eta emaitzazko zatidura biderkatuko da hilabete bakoitzeko kotizazio aldiko egun kopuruarengatik. Langileari dagokion ordainketak hileko izaera edukiz gero, aipatutako urteko zenbatekoa bider 12 egingo da.

- c) Aurreko arauen arabera, emaitzazko kotizazio oinarria ez balitz egongo langilearen maila profesionaleko kotizazio taldeari dagokion **gutxieneko eta gehieneko oinarriaren** zenbatekoaren barruan, gutxieneko edo gehieneko oinarriaren arabera kotizatuko da, emaitzazkoa hura baino txikiagoa edo handiagoa bada kontuan hartuta. Aipatutako gutxieneko oinarria aplikatuko da, egunero lan egindako orduen kopurua edozein izanda ere, xedapen legalak kontrakoa ezartzen duen kasuetan izan ezik (adb. lanaldi partzialeko kontratuak).

Gehieneko eta gutxieneko oinarriak

Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak ezarritakoaren arabera, gehieneko oinarriari dagokienez eta Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren arabera, gutxieneko oinarriari dagokienez (indarreko lanbideen arteko gutxieneko soldata, gehi seiren bat), kotizazio oinarriak mugatuta egongo dira maila profesionalen talde bakoitzerako, urtero argitaratzen den Ministerioaren Aginduan adierazten diren zenbatekoen arabera:

TALDEA	MAILA PROFESIONALA
1	Ingeniariak eta Lizentziatuak
2	Ing. Teknikoak, Perituak eta Lag. Tituludunak
3	Administrazio buruak eta tailerburuak
4	Laguntzaile titulugabeak
5	Ofizial administrariak
6	Mendekoak
7	Administrazio laguntzaileak
8	1. eta 2. mailako ofizialak
9	3. mailako ofizialak eta espezialistak
10	Kualifikaziorik gabeko 18 urtetik gorakoak
11	18 urtetik beherako langileak

Kotizazio mota.

Kotizazio-Tasa **kotizazio-oinarriari ezartzen zaion ehunekoa da**. Honen emaitza ordaindu beharreko kuota edo zenbatekoa da. Kotizazio-tasak Estatuko Aurrekontu Orokorren Legeak ekitaldi ekonomiko bakoitzerako ezarritakoak izango dira.

6.2.2.3 Kontingentzia profesionalengatiko kotizazio-oinarria zehaztea

Gertakizun hauetarako kotizazio oinarria ohiko gertakizunetarako bezala kalkulatzeko da, baina berezitasun batekin: **aparteko orduen kontzeptuan ordaindutako zenbatekoak gehitzen dira**. Kotizazioari buruzko Ministerioaren Aginduak zera dio: "Hilabete bakoitzari dagokion kotizazio oinarria zehazteko, laneko istripuaren eta gaixotasun profesionalen gertakizunak direla eta, aurreko ataleko a) eta b) arauak aplikatuko dira (Kotizazio oinarria ohiko gertakizunengatik) aparteko orduengatik jasotako zenbatekoak barne. Era horretan, emaitzazko zenbatekoa ezingo da gehieneko muga baino handiagoa ezta gutxieneko muga baino txikiagoa ere, egunero lan egindako orduen kopurua edozein izanda ere, xedapen legalak aurkakoa adierazten duen kasuetan izan ezik (adb. lanaldi partzialeko kontratuak)".

Gehieneko eta gutxieneko oinarriak.

Kotizazio oinarri honen gehieneko muga urtero zehaztuko da. Gutxieneko mugari dagokionez unean une indarrean dagoen lanbideen arteko gutxieneko soldatarekin bat egingo du, gehi langileak hilabetetik gorako epemugarekin jasotzen dituen zenbatekoen banaketa proportzionala. Azken hura ezingo da urtero zehaztutako zenbatekoa baino txikiagoa izan.

Kotizazio mota.

Laneko istripuen eta gaixotasun profesionalen gertakizunetarako, indarreko legeetan ezarritako primen tarifaren ehunekoak aplikatuko dira. Kotizazio tasa aplikagarria enpresak garatzen duen jarduera ekonomiko nagusiari dagokiona izango da, Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionalarekin bat eginez, eta baita sailkapen horretan, jarduera bakoitzari dagokionez, adierazten diren kodeei dagokiena ere.

Prima horiek ez dira berdinak, alde batetik kotizazio zehatza izango dute enpresaren jarduera ekonomikoaren arabera eta, bestalde, murriztu ahal izango dira prebentzio neurri eraginkorrak erabiltzeagatik nabarmentzen diren enpresei dagokionez eta hala dagokionean, aipatutako primak igoko dira laneko segurtasun eta higiene alorreko betebeharrak betetzen ez dituzten enpresetarako, hori guztia Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak zehazten dituen kasuetan eta baldintzetan.

6.2.2.4 Kotizazio osagarria, aparteko orduengatik

Aparteko ordua izango da legearen arabera, edo hitzarmen kolektiboan edo lan kontratuan, legalki ezarritako ohiko gehieneko lanalditik kanpo egiten den lan eraginkorreko ordu bakoitza. Aparteko orduengatik osagarritzko kotizazioa aplikatuko da dagokion tasaren arabera (%), aipatutako ordu horien izaerari jarraiki (ezinbesteko kausengatik eta gainontzeko aparteko orduak ezinbesteko kausengatik kontuan hartu gabe), langileak kontzeptu honengatik jasotako ordainketa osoarengatik eta gehieneko edo gutxieneko mugak kontuan hartu gabe.

6.2.2.5 Langabezia-kotizazioaren oinarria, soldata-bermearen funtsa eta lanbide-heziketa

Egoera hauetarako kotizazio tasa **gertakizun profesionaletarako kalkulaturako kotizazio oinarriari** dagokiona izango da.

Langabeziagatiko, Soldata Bermeko Funtsa eta Lanbide Heziketako kotizazio tasak urtero zehaztuko dira.

6.2.3 Kuoten kenketak

Kuotari ehuneko zehatz batzuk edo zenbateko zehatzak aplikatuta sortzen diren eta enpresen Gizarte Segurantzako kostuak gutxitzea eta lan-merkatu kolektibo zehatz batzuen sarrera sustatzea helburu duten kenkariak dira, lana sustatzeko neurri gisa.

Erabilitako formulak **murrizketak eta hobariak** dira, kotizazioan. Biek eran bat egin arren, alegia; kuota patronala murriztea, desberdinak dira: murrizpenak Gizarte Segurantzaren aurrekontuaren pentzurakoak dira, eta hobariak, berriz, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekontuak eusten ditu.

Adibide gisa, nabarmendu ditzakegu lana sustatzeko Programa desberdinetan kontratatzeko hobaria eman zaien kolektiboetako batzuk: Emakumeak, gazteak, adinduak, minusbalotasuna duten pertsonak, iraupen luzeko langabetuak, gizarte baztertzearen egoeran dauden pertsonak eta, oro har, jarduera ekonomiko eta gune geografiko zehatzetan.

6.2.4 Likidazio-aldia eta kuotak sartzea

Ordaintzeko edo betetzeko ondorioetarako, nahita nahiez kotizatu beharreko kuota zehazteko likidazio oinarriek eta tasek aipatzen duten epea da. Espresuki Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioak zehazten dituen baldintzetako baino likidazioaldi luzeagoak edo murriztagoak ezartzen edo baimentzen badira izan ezik, kuotak likidatzeko epeak **hileko natural osoak** izango dira, nahiz eta horiek hilekoak ez diren aldietan sortu eta/edo ordaindu.

Hilabeteko epea baino epe luzeagoetan sortutako eta dagokion ekonomia-jardueran ordaintzen diren ordainketaren kontzeptuei lotutako kuoten kitapenak, ekitaldi horretako hileko kitapenetan banatuko dira proportzionalki (Adb: Aparteko ordainketak). Era berean, hala dagokionean, likidatuko dira aurretik, guztiz edo partzialki, kuantifikatu ezin daitezkeen haborokinak, proportzionalki banatzeko ondorioetarako.

Atzeraeraginezko izaerarekin jasotzen diren ordainketa kontzeptuak osagarritzko moduan likidatuko dira, eta hilabete bakoitzerako kotizazio oinarriak bakoitza bere aldetik erlazionatuko da, oinarrien, tasen eta soldatei dagozkien hilabeteetan indarrean dauden gainerako baldintzen arabera.

Horiekin batera biltzen diren Gizarte Segurantzako kuotak eta gainerako kontzeptuak ordainduko dira horiek sortu diren hilabetearen **ondorengo hilabetean**.

6.2.5 Kotizazio-egoera eta -suposizio bereziak

Araubide Orokorreko kotizazioari buruz orain arte adierazitakoa bere printzipio orokorre dagokie, hala ere, egoera zehatzen arabera egokitu daitezke:

- Kotizazioa honako egoeretan: **Aldi baterako ezgaitasuna (ABE), Arriskua haurdunaldian, Arriskua edoskitze naturalean, Amatasunean eta Aitatasunean.**

Aipatutako egoeretan kotizatze betebeharrak iraungo du. Kontratuak eten egin du (ez da soldatarik jasotzen, eta ordezkio prestazioak horiekin bateraezinak dira), hala ere, kotizatze betebeharrak ez du iraungo adierazitako aldietan, lan-harremana desegin egin zaien langileei dagokienez (lan kontratuaren amaieran) aipatutako egoeretan, hala dagokionean, dagokion subsidioa jasotzeko eskubidea alde batera utzi gabe, hura legalki desegin arte.

Aldi baterako ezgaitasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua edoskitze naturala, amatasuna eta aitatasun egoeretan, kotizazio oinarri aplikagarria, ohiko gertakizunen eta profesionalen ondorioetarako, aipatutako prestazioei ekin egiten zaien dataren aurreko hilabeteari dagokiona izango da, salbuespen batekin: gertakizun profesionalengatiko kotizazio oinarriko kontuan hartu beharreko aparteko orduak izango dira aipatutako egoeraren hasierako dataren aurreko urtean eraginkortasunez burututakoak eta kotizatutakoak izango dira. Ondorio horretarako, ordu horien zenbateko osoa zati 12 edo 365 egingo da, ordainketa hilekoak edo egunerokoak izatearen arabera.

- **Baimenak eta Lizentziak soldatarik gabe** (lan-utzialdirako aukerarik gabe).

Egoera hauetan langilea alta egoeran dagoen bitartean eta kotizatzeke betebeharrak irauten duen bitartean, zenbateko ordainketarik jaso gabe, ohiko gertakizunen ondorioetarako, kotizazio oinarri gisa bere maila profesionaleko taldeari dagokion txikiena hartuko da. Lan istripuetako eta gaixotasun profesionaletako gertakizunengatiko kotizazioari dagokionez, ezarritako kotizazioaren gutxienekoa aplikatuko da.

- **Trebakuntzarako kontratuak.**

Honakoa du xede: langileen lanbide prestakuntza, 16 eta 25 urte bitartekoak, ordaindutako lan jarduera bat enpresa batean eta trebakuntza jarduera txandakatuz, lanerako lan heziketako sistemaren edo hezkuntza sistemaren esparruaren barne.

Kotizazioa hileko kuota bakarrean datza, langilea aipatutako hilabeteen alta emanda egondako egunen kopurua eta jasotako soldata edozein izanda ere.

Gizarte Segurantzako babes jarduerak gertakizun, egoera babesgarri eta prestazio guztiak hartuko ditu barne, baita langabezia ere. Era berean, Fogasa-ko estaldura jasotzeko eskubidea izango da.

6.3 Besteren konturako Etxeko Langileen eta Nekazaritzako Langileen Erregimen Bereziak Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean sartzea

6.3.1 Etxeko langileentzako sistema berezia

- 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileak etxeko lanak egiten dituen etxe familiarreko titularra Gizarte Segurantzako enplegu-emaile gisa inskribatu beharko da eta zerbitzuak eskaintzen dituen pertsonari alta eman beharko dio, orduen kopurua edozein izanda ere. Eta, bestea, beste, pertsona horri hilero ordaintzen diona aitortu beharko du.
- Kotizazioa jasotako ordainketen arabera izango da. Kasu hauetan, enplegu emailea izango da beti ordainketa egitearen aduraduna, bai enplegu-emailearena eta bai langilearena.
- Kuotak sartzeko prozedura, banku-helbideratzearen bidez edo kontura zordunduz egingo da derrigorrez.
- Sistema honek, barne hartzten duen Araubide Orokorrean barruan, ematen duen babes jarduerak ez du langabeziari dagokiona hartuko.

6.3.2 Nekazaritzako Besteren Konturako Langileen Sistema Berezia

- Horren barruan geratuko dira 2011ko abenduaren 31n Gizarte Segurantzaren Erregimen Berezia dauden besteren konturako langileak, eta baita zerbitzuak ematen dizkieten enpresaburuak ere. Halaber, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean sartuta geratuko dira nekazaritza-lanak egiten dituzten langileak, berez nekazaritzakoak, basogintzakoak edo abeltzaintzakoak badira, edo haien osagarriak nekazaritza-ustategietan, eta baita zerbitzuak ematen dizkieten enpresaburuak ere.

- Kotizazioa Araubide Orokorreko indarreko araudiaren arabera zuzenduko da, eta jarduerako eta jarduera ezaren aldiak desberdinduko dira honako berezitasunekin:
 - o Jarduera aldietan, kotizazioa eguneroko oinarrien arabera egin ahal izango da, burututako jardunaldiak kontuan hartuta, edo hileko oinarrien arabera. Azken hori nahitaezkoa izango da kontratu zehaztugabea duten nekazaritza langileentzat. Enpresaburuak nahita nahiez kotizatu eta burututako benetako jardunaldiak jakinarazi beharko ditu. Aldi horietan, kontingentzia profesionalengatiko kuoten likidazioa eta sarrera enpresaburuak berak egingo ditu.
 - o Jarduera ezaren aldietan, kotizazioak hileko izaera edukiko du eta langilearen pentzurakoa izango da bakarrik.
 - o Aldi baterako ezintasun-egoeran, haurdunaldi bitarteko arrisku-egoeran eta edoskitzeko naturalaren bitarteko arrisku-egoeran, nahiz jarduerarik ezeko aldien amatasun- eta aitatasun-egoeretan, enpresaburuak bere kargura dauden ekarpenak bakarrik ordaindu beharko ditu. Langilearen konturako ekarpenak, adierazitako egoerei dagozkien prestazioak zuzenean ordaintzen dituen erakundeak sartuko ditu.
- Sistema Berezian dauden langileek Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea izango dute, Erregimen Orokorrean zuten baldintza beretan, hurrengo ataletan adieraziko diren berezitasunekin.
 - o Jarduera-aldietan, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean ezarritako prestazio guztiak jasotzeko eskubidea izango dute.
 - o Hala ere, jarduerarik ezeko aldietan, babes-ekintzak, kontingentzia arruntengatiko amatasun, aitatasun, ezintasun iraunkor, heriotza, biziraupen eta erretiro-prestazioak bakarrik barne hartuko ditu.

6.4 Gizarte Segurantzaren Araubide Berezien kotizazioa

Atal honetan Araubide Berezien kotizazioaren berezko alderdiak aztertuko ditugu.

6.4.1 Autonomoen edo bere konturako langileen edo Autonomoen erregimen berezia (RETA)

Langileak berak kotizazioko hileko oinarria aukeratu ahal izango du (muga jakin batzuekin) Estatuko Aurrekontu Orokorrei buruzko Legeak zehaztutako eskala baten barruan, gutxieneko eta gehienezko oinarri baten artean, Araubide Orokorreko kotizazio oinarriaren gehienezko mugarekin bat eginez. Langileak nahi izanez gero, oinarri hau aldatu ahal izango da, ekitaldi bakoitzean aplikagarriak diren gutxieneko eta gehienezko muga baten barruan, baldin eta Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrek hala eskatzen badu. Hala ere, 50 urtetik gorako autonomoari kotizazioko gehienezko muga murriztuko zaio, kotizazio oinarria gehiegi igotzea saihesteko, erretiro prestazioaren ondorioetarako erregulatze oinarria osatzen duten urteetan.

Langileak aukeratutako kotizazio oinarriari aplikagarria zaion **kotizazio tasa orokorra** urtero zehaztuko da. Hala ere, interesatua ez zaionean aldi baterako ezgaitasuneko babesari atxiki (nahitaezko gertakizuna aipatutako langilea aipatutako estaldura duen Gizarte Segurantzako beste Araubide batean alta emanda dagoenean izan ezik), kotizazio tasa aldatuko da. Laneko istripuetako eta gaixotasun profesionaleko gertakizunak hobekuntza boluntario gisa hartzen dira, eta horiek hautatu ahal izango dituzte bakarrik, aldi baterako ezgaitasuneko prestazio ekonomikoa hautatu duten LAAB erregimeneko langileek. Horrelakoetan, aukeratutako kotizazio

oinarriari Araubide honetarako ezarritako primen tarifa aplikatuko zaio. Lan istripuen eta gaixotasun profesionalen gertakizunak ez estaltzea aukeratu duten langileek osagarritzako kotizazioa egingo dute aukeratutako kotizazio oinarriaren gainean, haurdunaldiaren eta edoskitze naturalaren arriskuarengatik prestazioak finantzatzeko, "Nekazaritzako Norberaren Konturako Langileen Araubide Berezian barne sartutako langileei dagokienez.

Zenbait kolektibori mesede egiteko helburuarekin, lan jarduerari bati ekin egiterakoan, bai bere gaztetasunarengatik (30 urtera arte /emakumeengan 35 urtera arte) edo amatasunaren ondoren lanera itzultzeagatik, minusbaliotasuna, eta oro har, jarduera ekonomikoetan eta zonalde geografiko zehatzetan edo 65 urte betetzegatik eta lanean jarraitzegatik, **kotizazioan onurak** ezartzen dira (hobariak, murrizpenak eta kuotak barkatzea).

Araubide Berezi honetan, kuotak hilabete osoez likidatu behar dira, hilabete naturalekin bat eginez, eta haien zenbatekoa ordainduko da horiei dagokien **hilabetearen barruan**.

2010eko azaroaren 6tik aurrera, Araubide Bereziak "jarduera eten egitearen" prestazioa eskaintzen du gertakizun profesionalak barne dituzten eta garatzen zuten jarduera eten egiten dutenentzat. Prestazio ekonomikoa eta haren iraupena burututako kotizazio aldien arabera izango da.

6.4.2 Itsasoko Erregimen Berezia

Hiru kotizazio taldeen existentzia: Kotizazioaren ondorioetarako, araubide berezi honek barne hartutako langileak hiru taldetan sailkatzen dira, euren zerbitzuak eskaintzen dituzten ontzietako erregistro gordineko tonen (EGT) arabera. Lehenengo taldean, besteren konturako langileak sartzen dira, soldatarekin ordaindutakoak edo 150 EGT baino gehiagoko ontzietan eskaintzen dituzten zerbitzuei dagokien zatiarekin ordaindutakoak, hau da, merkataritzarako ontzidiko eta arrantza ontzi handien langile guztiak. Bigarren taldean besteren konturako langileak sartzen dira, eskaintzen dituzten zerbitzuei dagokien zatiarekin ordaindutakoak, bai 10 EGT baino gehiagoko arrantza ontzietan eta 50 EGT arte (II-A Taldea) eta bai euren zerbitzuak 50 EGT baino gehiagoko eta 150 EGT arteko (II-B Taldea) arrantza ontzietan eskaintzen dituztenak. Eta azkenik, hirugarren taldean besteren konturako langileak daude, eskaintzen dituzten zerbitzuei dagokien zatiarekin ordaindutakoak, 10 EGT arteko ontzietan eta baita norberaren konturako langileak ere.

Koefiziente zuzentzaileak. Bigarren eta hirugarren taldeetarako, koefiziente zuzentzaile bat aplikatuko zaio ohiko gertakizunengatik eta langabeziagatik bere kotizazio oinarriari, beraz, ordaindu beharreko kuota txikiagoa izango da. Koefiziente zuzentzaile hauek $\frac{2}{3}$ da II A talderako, $\frac{1}{2}$ II B talderako eta $\frac{1}{3}$ III. talderako. Hala ere, Gizarte Segurantzaren prestazioak kalkulatzeko ondorioetarako, oinarri osoa hartuko da kontuan, koefiziente zuzentzailea aplikatu gabe.

Kotizazio oinarri bakarrak: II eta III. taldeetako langileen kotizazio oinarriak bakarrak dira eta urtero zehazten dira probintzien, arrantza modalitateen eta maila profesionalen arabera, aurreko urtean jasotako ordainketaren batez besteko balioen oinarria kontuan hartuta. Hala ere, oinarri horiek ezingo dira lan kategorietan urtero zehazten diren gutxieneko oinarriak baino txikiagoak izan.

7 Gizarte Segurantzaren administrazioarekin harremanetan hartzeko zerbitzuak eta baliabideak

Helburuak

Unitate honekin zera lortu nahi da:

- Ezagutzera ematea Gizarte Segurantzako Administrazioaren Arretarako Zerbitzuak, horiekin harremanetan jartzeko era eta horien bidez burutu daitezkeen kudeaketak, modu argian eta didaktikoan.
- Laburki deskribatzea eskainitako zerbitzuak, erabilitako baliabideak eta hiritarrenganako bertan bertako arretan gain hartutako kalitatezko konpromisoak.

Edukiak

- Eskaintzen diren zerbitzuen katalogoa.
- Gizarte Segurantzako Administrazioarekin harremanetan jartzeko baliabideak.
- Kalitatea zerbitzuetan eta hiritarren parte-hartzea horien hobekuntzan.

Gogoratu...

- Hiritarrenganako zerbitzua Herri Administrazioaren existentzia justifikatzen duen oinarrizko printzipioa da eta, horrenbestez, Gizarte Segurantzakoa. Printzipio hori bere jarduera osoan agertu behar da. Haren oinarriak gardentasun eta partaidetza printzipioak dira.
- Gizarte Segurantzak esperientzia handia dauka hiritarrenganako arretarako zerbitzuetan. Horiek 3 bideren bitartez eskaintzen dira: telematikoa, telefonikoa eta bertan bertakoa. Horiek guztiek erabat finkatuta daude.
- Zerbitzuak hiritar guztien eskura daude, eskuragarriak eta erraz erabiltzekoak direlako.
- Gizarte Segurantza gertuko Administrazio modernoa da. Bertan, berrikuntza eta azken teknologiak sustatzen dira, hiritarrari zerbitzu hobea eskaini ahal izateko.
- Administrazio proaktiboa da, eta gizartearen premiei aurre hartzen saiatzen da.
- Badago izapide telematiko bat, RED Sistema, enpresetarako zerbitzu telematikoen adierazgarri hoberena gisa finkatu dena.
- Gizarte Segurantzako Administrazioak bere zerbitzuen kalitatezko konpromisoak ezartzen ditu Zerbitzuen Gutunen bidez eta bezeroen asebetetze maila neurtzen du, ebaluaketa galdetegien eta kexen eta iradokizunen bidez.

7.1 Zerbitzuen katalogoa

Hiritarrak Gizarte Segurantzako Administrazioa jo dezake hurrengo zerbitzuak lortzeko:

- GSDoren berariazko zerbitzuak.
- GSINren berariazko zerbitzuak.
- ISMren berariazko zerbitzuak.

7.1.1 Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorren berariazko zerbitzuak

- Enpresen izen-ematea eta Kotizazio Kontu Nagusiko eta Bigarren Mailako esleipena.
- Kotizazio Kontuko Kodeak irekitzea, aldatzea eta baja ematea.
- Datuen aldaketa eta enpresaburuen baja.
- Lan istripuetako eta gaixotasun profesionaleko istripuen estalduraren aukera, hura Gizarte Segurantzako Erakundearekin egiten bada, hala nola, hala dagokionean, aldi baterako ezgaitasun estaldurako aukera, Entitate berdinarekin.
- Kolaborazioaren kudeaketa aldi baterako ezgaitasuneko prestazio ekonomikoan.
- Gizarte Segurantzako zenbakia esleitzea.
- Langileen datuen alta, baja eta aldaketak Gizarte Segurantzako Sistema osatzen duten araubide desberdinetan.
- Aldi baterako ezgaitasuneko eta/edo lan istripuetako eta gaixotasun profesionaleko estalduraren aukera hori duten norberaren konturako langileengan.
- Enpresaburuaren telefonoa eta helbide elektronikoa idaztea.
- Jarduera bat beste herrialde batera joan diren langileen kudeaketa.
- Hitzarmen Berezien izapideak eta ebazpena euren mota desberdinetan, Gizarte Segurantzako estaldura mantentzeko helburuarekin, horiek estalitako prestazio desberdinen arabera.
- Langileen lan bizitzaren eta egoeraren txostenak, ezarritako baliabidearen bitartez.
- Enpresako lan bizitzaren txostenak, eskatzen dutenentzat, ezarritako baliabidearen bitartez.
- 10 langile baino gutxiago dituzten enpresen kotizazio buletinen osaera, hala eskatzen badute.
- Saldo hartzekoduna subjektu erantzulearen alde egotzitako likidazioen kudeaketa, eskubidea duten konpentsazioak edo kenkariak egiteagatik, eta Gizarte Segurantzako Administrazioetan, bide telematikoen bidez edo tokian bertan aurkeztu daitezkeenak.
- Bidegabeko diru-sarrerak itzultzea: Enpresentzako eta langileentzako eskaera betetzeari eta entregatu beharreko dokumentazioari buruzko informazioa, bidegabeko diru-sarreraren egiaztapena eta ebazpena.
- Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrekin hitzartutako zorrak ordaintzea atzeratzeko eskaerak izapidetzea, subjektu erantzuleek dagokion diru-sarrerari aurre egin ezin diotenean, eta baita emandako atzerapenen betetzearen jarraipena ere.
- Bide exekutiboan hasten diren premiamenduko zorrak eta erabakiak sortzea, igortzea eta jakinaraztea, eta baita horien jarraipena ere, horiek kobratu, baliogabetu edo datatu arte.
- Likidazio Akten eta arau-hauste Akten diru-bilketa kudeatzeko egintzak.
- Urteko izaerako kotizazio oinarrien txostenak igortzea, Araubide Orokorreko eta Itsasoko Araubide Bereziko langileei, aurreko ekitaldian zerbitzuak eskaini dituzten enpresek aitortutako kotizazio oinarriekin.
- Azken 15 urteko kotizazio oinarrien urteko igorpena, 60 edo hortik gora duten langileei.
- Kotizazio egoerari buruzko txostenen eta ziurtagirien igorpena.
- Kuoten diru-sarreraren ziurtagirien igorpena ekitaldi ekonomikoan.
- Langileen kotizazio datuen aldaketak.
- Lan anitzagatikotako kotizazio mugak banatzeko eskaerak.
- Premiamendu zorren eta erabakien erreklamazioei buruzko alegazioen eta errekurtsioen ebazpena.

7.1.2 Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren berariazko zerbitzuak

- Kudeatzea, bideratzea, ebaztea eta pentsioen ordainketa agintzea: Erretiroa, Ezintasun Iraunkorra, Alarguntza, Zurztasuna eta senideen aldekoa.

- Kudeatzea, bideratzea, ebatzea eta pentsioen ordainketa agintzea, nazioarteko arautegia aplikatuz.
- Kudeatzea, bideratzea, ebatzea eta laguntzen ordainketa agintzea: Aldi Baterako Ezintasuna gaixotasun arrun edo profesionalarengatik, lantokiz kanpoko istripua, lan-istripua, amatasuna, erditzeagatiko edo adopzio anitzengatiko laguntza berezia barne, aitatasuna, haurdunaldi eta edoskitzaro naturalaren bitarteko arriskua, ardurapean hartutako seme-alaba adingabeengatiko familia-prestazioa, heriotzagatiko laguntza.
- Kalte-ordainak bideratzea: Baliaezintasun gabeko lesio iraunkorrak, lan-istripu eta -gaixotasunengatik. Ezintasun iraunkor partziala. Lan-istripu edo laneko gaixotasunagatiko heriotza.
- Kudeatzea, bideratzea, ebatzea eta Eskola Aseguruaren ordainketa agintzea.
- Kudeatzea, bideratzea eta Sindrome toxikoak eragindako prestazioen ordainketa agintzea.
- Bajak eta altak jasotzea, langileak ABE egoeran daudenean eta arriskuaren estaldura GSINri dagokionean.
- Medikuen balorazioak hauek erabakitzeak: Aldi Baterako Ezintasunaren luzapena, kontingentziak, haurdunaldi bitarteko arriskua...
- Lanean seguritate eta higiene neurrien ezagatiko errekargua bideratzea.
- Pentsioen eta laguntzen inguruko erreklamazioak ebatzea.
- Erretiroaren aurretiko informazio-espedienteak bideratzea
- Europako osasun-txartelak ateratzea
- Pentsiodunengan eta laguntzen hartzaileengan eragina duten pentsioak, aldaketak eta gorabeherak jasotzea eta egiaztatzea.
- Pentsioen eta laguntzen ziurtagiriak egitea.
- Ziurtagiri digitalak egitea eta atzera botatzea
- Gizarte Segurantzaren prestazioei eta haren izapideei buruzko informazio orokorra.
- Pentsiodunengan eragina duten mota guztietako eskaeren, aldaketen eta gorabeheren kudeaketa.
- Prestazioen hartzaileengan eragina duten eskaeren, aldaketen eta gorabeheren kudeaketa.
- Espainiak, osasun-laguntzaren arloan, bi aldeko hitzarmena sinatuta duen herrialdeetarako joateko eskubide inprimakiak kudeatzea eta egitea.
- Kexak eta iradokizunak jasotzea eta bideratzea.
- Pentsioen izapide automatizatua, urteko errebalorizazioaren arabera, aurreikusitako KPI aintzat hartuz.
- Pentsioen errebalorizazioari, iraungitzeari edo ardurapean hartutako seme adingabeengatiko esleipenen zenbatekoaren aldatzeari buruzko jakinarazpenak etxera bidaltzea.
- Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren (PFEZ) kontura egindako atxikipenen ziurtagiriak bideratzea.
- Beste Estatu batzuetako aseguratuak Espainian denboraldi batean egoteagatik sortutako osasun-gastuaren nazioarteko fakturazioa.
- Parte hartzea eta negoziatzea Espainiak Gizarte Segurantzaren barruan sinatzen dituen bi aldeko hitzarmenetan.

7.1.3 Itsasoko Gizarte Institutuaren berariazko zerbitzuak

- Itsasoko Langileen Erregimen Bereziaren Eskakizuna
- Ontzirako eta atzerriko osasun laguntza honako hauen bidez: Zentro Irrati-Medikoa, Datuen Bankua, Zentroak Atzerrian eta Osasun Ontziak.

- Osasun Prestakuntza Ontzirako Osasun Gidan, Itsas Ontziratzeke Azterketa Medikoak, ontzirako osasun baliabideen Ikuskapena eta Kontrola, etab.
- Itsas Prestakuntzako berei bi Zentro Nazionaletan eta Zuzendaritza Probintzietan eskainitako Prestakuntza eta Lanbide Sustapena.
- Prestakuntza eta Nazioarteko Kooperazio Teknikoko Programak.
- Ontziko eta portuetako (nazionalak eta atzerriarrak) langileentzako laguntza, 163. Hitzarmenari eta Laneko Nazioarteko Erakundeko (LNE) 138 eta 173. Gomendioei jarraiki.
- LNEko 9. Hitzarmena betez, Estatuko Zerbitzu Publikoko eskumeneko jarduerak, itsasoko sektoreari dagokionez.

7.1.3.1 ISMren bestelako zerbitzuak

Itsasoko Gizarte Institutua eskubide publikoko entitate bat da, nortasun juridiko propioarekin, esparru nazionalakoa, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Gizarte Segurantzako Estatuko Idazkaritzaren barne kokatuta. Zeregin bikoitza dauka: itsasoko eta arrantzako sektorea babestea eta bere gizarte arazoei aurre egitea, eta Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzako Araubide Berezia kudeatzea.

Itsasoko langileen kolektiboa beste produkzio sektoreetatik desberdintzen da bere isolamendu, arrisku eta mugikortasuneko egorengatik. Horiek, funtsean, itsasoko lanaren izaeratik eta ontzitik bertatik eratortzen dira. Bertan, langilearen lan bizitza guztiz denbora aldi luzez igarotzen da, baxurako ontzi gehienak izan ezik.

Isolamendua: ontzian, langileak jarduera pertsonal, laboral eta sozial guztiak garatzen ditu. Ontziak gune isolatua eta murriztua mugatzen du. Bertan, euren inguru sozialetik deskonektatutako eta euren familiengandik denbora aldi luzez isolatutako pertsonak ezarritako elkar bizitza baten barruan daude, askatasunez aukeratu ahal izan gabe, lan ordutegi zehazturik gabe, eta diziplina araubide baten menpe eguneko hogeita lau orduz.

Arriskua: lan aldiaz, langileak etengabe daude itsasoko arriskuen eraginpean eta ontziko bizitzak garatzen dituen baldintza latzen eraginpean: lan ordutegi luzeak, itsasoko egoerak, zaintzak, eguraldi txarra, zarata handien eraginpean egon behar...

Mugikortasuna: ontziko lanpostu mugikorraren baldintza: hura bere tamainaren eta ustiaketa premien arabera da, itsasoko jendea sinkronizatzaile biologikoen etengabeko gorabeheren eragipean jartzen du, etengabe aldatzen ari diren latitudearengatik eta luzerarengatik (logurea/esna-aldia eta elikadura ohiturak); portuetan, atzerrian batez ere, arrisku edo zailtasun bereziak aurkitzera behartzen du; eta muturreko kasuan, edozein kausa dela eta, bazterrean uzteko arriskura: kontratu amaiera, gaixotasuna, ontzia uztea, urperatzea, etab.

Itsasoko langileak izan ditzakeen gertakizun eta egoera zehatz horien ondorioz, Itsasoko Langileen Gizarte Segurantzako Araubide Bereziko kudeaketa alde batera utzita, Itsasoko Gizarte Institutuak hainbat jarduera garatzen du, itsasoko langileak babesteko. Horiek hurrengo arloetan kokatzen dira:

Itsasoko Osasuna

Bere xedea ontziratutako, eta atzerrian dauden itsasoko langileei osasuna bermatzea eta osasun laguntza eskaintzea da. Sektorearen berezitasunak zehazten ditu Itsas Osasuneko zerbitzuaren berezko desberdintasunak. Horiek oinarritzko bi jarduera zutabeetan oinarritzen dira: prebentziozko maila eta asistentzia maila.

Prebentziozko mailak oinarrizko lau jarduera hartzen ditu barne: azterketa medikoa ontziratatu baino lehen, osasun prestakuntza, prebentzio kanpainak, eta laguntza medikoa ontzietako eta botikinetako higiene eta osasun baldintzen kontrolari dagokionez.

Ontziratatu aurreko azterketa medikoari arreta berezia eman behar zaio, ontzian lan egiteko nahita nahiez gainditu behar delako.

Itsasoko Gizarte Institutuak azterketa hauek doan egiten ditu, lanpostuaren, aldizkakotasunaren eta jarraitasunaren arabera. Bermatu behar dute langileak itsasoan okerrera egin dezakeen gaixotasunik ez edukitzea, zerbitzurako gaitzen ez duen gaixotasunik, eta gainontzeko tripulazioaren osasunerako arriskutsua ez den gaixotasunik ez edukitzea. Itsasoko Gizarte Institutuko Zerbitzu Zentraletan kokatutako Datuen Banku bakar batekin konektatutako terminal informatikoen bidez, historial medikoen informazioa sartzten da. Horiek laguntzazko unitateetan kontsultatu daitezke.

Osasun prestakuntza programa garatzeko funtsezko beste jarduera bat da, tripulatzailer guztiei lehen laguntzari buruzko prestakuntza eskaintzen dielako eta ontzietako osasun ofizial buruei gaitasuna ematen dielako botikina zuzen erabiltzeko eta "Ontzi barruko osasun gida" behar bezala erabiltzeko. Tresna hori ezinbestekoa da kontsula Irrati-Medikoarekin modu argian eta eraginkorrean egin ahal izateko.

Laguntzazko maila hurrengo unitate operatiboen bidez garatzen da:

Zentro Irrati-Medikoa: laguntzazko zerbitzua eskaintzen du irrati kontsultaren bidez. Mediku batek, arlo honetarako bereziki prestatuta eta itsas mundua sakon ezagutzen duena, diagnostiko mediko bat igortzen du munduko edozein aldetik egindako kontsultari erantzunez. Kontsultak egunaren 24 orduz artatzen ditu, urteko egun guztietan, eta Datu Bankura zuzenean sar daiteke. Bertan, langileen historial medikoak erregistratuta daude, eta era horretan osasun aurrekariak eskura ditu kontsulta egin duen tripulatzailerari behar bezalako arreta eskaini ahal izateko. Bere lana ez da amaituko gaixoari alta eman edo ospitaleratu arte. Ospitalea lurralde nazionaletik kanpo egonez gero, jarraipena mantenduko da aberriratu arte.

Larrialdietarako aukerako zentro gisa, Itsas Salbamenduko Estatuko Elkartearen Itsas Salbamenduko Koordinazioko Zentro Nazionalarekin konektatuta dago, une jakin batean gaixoak edo istripua jasandakoak ebakuatu behar baldin badira.

Osasun eta Laguntza Logistikoko Ontziak, "ESPERANZA DEL MAR", eta "JUAN DE LA COSA", laguntzazko ontzi gisa diseinatuta daude ospitale baten inguruan. Horrek bizkar oso bat okupatzen du, brankatik, eta zuzeneko sarbidearekin heliportura, gaixoak errazago garraiatu ahal izateko. Azken aurrerapen teknikoez hornituta, honakoa dute: ebakuntza-gela, laborategia, Rx azterketen gela, zainketa intentsiboak, isolamendu gela eta itsasoan galdutakoentzako zonaldea.

Bi ontzi hauek eskaintzen duten osasun laguntzak - bat Afrikako mendebaldeko kostaldeari dagokion itsas zonaldean Mauritania eta Senegaleko uretara arte, eta bestea Ipar Atlantikoan, Azoreak Irlen eta Bizkaiko Golkoaren artean- arretako modalitate desberdinak ditu, unean une agertzen den patologiarekin arabera. Horri dagokionez, kontsulta medikoak egin daitezke irratiaren bidez, ontzi barruko kontsulta anbulatorioak, osasun taldea eskatu duten ontzietara lekualdatzea, ospitaleratzeak ontzi barruko klinikan eta osasun ebakuazioak egoerak hala eskatzen duenean.

Osasun jarduera hauek alde batera utzita, bi ontziek behar dituzten ontziei laguntza logistikoa eskaintzen diete, euren segurtasuna kalteu denean, besteak beste, atoi zerbitzuak eta hornidurak, laguntza urpekarientzat eta larrialdizko konponketak.

Atzerriko laguntza zentroak ontzi gehienak biltzen diren leku geografikoetan kokatuta daude: NOUADHIBOU (Mauritania), DAKAR (Senegal), WALVIS BAY (Hegi Afrika) eta INDIKOKO Zentroa aldi baterako egoitzekin honako lekuetan: PORT VICTORIA (Seychelles Irlak)-MOMBASA (Kenya)-DIEGO SUAREZ (Madagaskar). Horiek guztiek osasun eta gizarte laguntzako zereginak betetzen dituzten profesional eta mediku nazionalekin.

Gizarte zerbitzuak

Itsasoko Gizarte Institutuak garatzen dituen zereginen eta gizarte zerbitzuen eskualdatzeak egin ondoren, eta Autonomia Erkidego guztietan amaitzeaz daudela, bere jarduera esparrua itsasoko langileen arretan murgilduta dago, langile horiek euren lanbidea garatzerakoan, euren inguru sozial eta familiarretik urrun daudela, euren garapen pertsonalari ekarpena eginez, kultur sareetatik eta hezkuntza, prestakuntza, sustapen profesionaleko eta bizitza politikoa, sozialean eta komunitarioan parte hartzetik urrun izatea arintzen duten tresnekin.

Gizarte xedeak betetzeko helburuarekin, esparru berrian existitzen diren gizarte zerbitzuak eguneratzearen alde eta jarduera berriak definitzearen alde lan egiten ari da, sektoreko baldintza bereziak kontuan hartuz, batez ere, isolamenduari eta mugikortasunari dagokienez.

Ilido horretatik, honako zerbitzuak eguneratu dira:

- Itsasoko langileei atzerrian laguntza eskaintzea, kaudimen gabeko enpresek bazterrean utziz gero, atxilotuak izategatik, urperatzeagatik eta beste antzeko batzuk. Dena delako langilea mantenduko da eta bere bizitokira itzuliko da.
- Laguntza lurralde nazionalean itsasoko langile nazionalei edo bertatik pasatzen diren atzerritarrei, urperatu, istripu bat eduki edo justifikatutako beste edozein kasua dela eta, larrialdizko arretak behar dituztelako.

“Portuko ongizateko batzarrak” sortzea sustatzen jarraitzen da eta dagoeneko existitzen direnekin kolaboratzen da. Aldian-aldean “Portuko Gidak” argitaratzen dira, portuari eta hiriri buruzko informazioarekin, langileak porturatzen direnerako.

Zerbitzu berriak abian jartzeko lan egiten ari da, besteak beste, gizarte irati-laguntzazko zentroa nabarmendu behar da.

Gizarte Segurantzaren babes jardueraren osagarri gisa, Itsasoko Gizarte Institutuak laguntzazko prestazioak eskaintzen ditu itsas laneko hurrengo egoera zehatzetarako:

- Naufragio edo itsasoko istripuagatiko norberaren bagajearen galera.
- Ontzian heriotza edo desagerpena.
- Gorpuen lekualdaketa.

Prestakuntza

Itsasoko Gizarte Institutuak itsasoko langileari beharrezko prestakuntza jarduerak eskaintzen dizkio bere gaitasun maila ziurtatzeko, laneko egonkortasuna sendotzeko eta ontziei tripulante trebeak hornitzeko. Prestakuntza hau eskaintzen da itsas segurtasunari eta kutsadura prebentzioari buruzko Hitzarmenekin eta Nazioarteko Arauekin bat eginez, itsas ezbeharrak ekiditeko eta itsasoa ez kutsatzeko baliabide eraginkor gisa.

Langileak egunean jartzeari dagokionez, lehentasunezko prestakuntza honako honetan murgiltzen da: itsasoko bizitzaren segurtasunean eta itsaso laneko lan osasunean; kutsadura eta itsas ingurumena prebenitzean eta haren aurka borrokatzean; ontziko teknologikoetan, hotza, klimatizazioa, elektrizitatea eta elektronika; ontzien eta makinaren mantenuan; informazioaren teknologietan eta titulazio profesionalean.

Itsas laneko aipatutako isolamenduaren berezko ezaugarria dela eta, prestakuntza praktikoa jaso behar da, hainbat jardueretan trebatzeko, alegia, lurrian jorratzen diren beste sektore produktiboetan profesional zehatzak dituzten jardueretan, esaterako, suteen aurkako borroka.

Bamioko (Villagarcia) Zuzendaritza Probintziala) eta Isla Cristina (Huelva) Zuzendaritza Probintziala) Itsas Prestakuntzako Zentro Nazionalak ikasleen egoitza dituzte eta teknologiak, simuladoreak, instalazioak eta prestakuntza errekursoak daukate eskaera nazionalari aurre egiteko, izan ere, konplexutasuna edo errekursoen edo instalazioen premia dela eta, ezin da Zuzendaritza Probintzialean eskaini.

Prestakuntza eta nazioarteko kooperazio teknikoko programek proiektu berezia dute, Afrikari eta Iberoamerikari buruzkoak nabarmenduz, Laneko Nazioarteko Erakundearekin eta Nazioarteko Kooperazioaren Espainiako Agentziarekin kolaboratuz.

Langabezia

Itsasoko Gizarte Institutuak, Autonomia Erkidegoei itsas sektoreko enplegu politika aktiboak eskualdatu ondoren, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoarekin kolaborazioan, kudeatzen ditu itsasoko langileen langabeziagatiko prestazioak.

Nekazaritza, Elikadura eta Ingurumen Ministerioarekin kolaborazioan, kudeatzen eta izapidetzen ditu etendura biologikoarengatiko edo zenbait espezie harrapatzeko kanpainak eten egiteagatiko laguntzak.

7.2 Herritarrekin harremanetan jartzeko baliabideak

7.2.1 Arreta telematikoa

7.2.1.1 Gizarte Segurantzaren ataria

Azken urteotan, Gizarte Segurantza teknologia berrietara eta bide telematikoko zerbitzuen gorakadara egokitu da. Ildo horretan, 2002ko martxoan jaio eta ondoren garatu egin da bere Web orria: www.seg-social.es, eta horrez gain, Internet bidezko zerbitzuak etengabe sartu eta hobetu egin ditu. Hori dela eta onarpen eta nazioarteko sari desberdinak eskuratu ditu.

Web orria funtsezko hiru ardatzetan egituratuta dago: Langileak, Pentsiodunak eta Enpresariak.

Horrez gain, "Inprimakiak eta ereduak" izeneko atala dauka. Bertan, hiritarrek Gizarte Segurantzarekin harremana garatzeko beharrezko guztiak aurkitzen dira, eta besteak beste, badu beste sail bat, "Izapideei eta Kudeaketei" buruzko informazio garrantzitsu osoa modu errazean eta antolatuan aurkeztzen duena.

Hiritarrek informazio orokorra eskatu dezakete "Kontsultak/Kontsulten Postontzia" sarrera erabiliz.

Irigarritasuna

Web orria Estatuko hizkuntza ofizial guztietan kontsultatu daiteke, baita ingelesez eta frantsesez ere. Horrez gain, irigarritasuneko baldintza guztiak biltzen ditu, bai Discapnet Inforigarritasuneko Behatokiak egiaztatu duen bezala eta bai Web orriaren irigarritasunerako TAW sariak adierazi duen bezala. Azken sari hori 2005ean jaso zuen, web orria erabiltzaile guztiei eskura jartzearen alde egindako esfortzuarengatik, erabiltzaileak minusbalotasun fisikoren edo psikikoren bat izan arren.

Egoitza elektronikoa

Web orriaren barruan "EGOITZA ELEKTRONIKORAKO" zuzeneko sarbideak hartzen dira barne, www.sede.seg-social.gob.es, herritarrek izapide pertsonalak egiteko gunea eta erabiltzailearen arretarako gunea. Horren bidez, hiritarrek, enpresek eta Gizarte Segurantzako kolaboratzaileek informazioa lortuko dute eta bulegoan bertan egiten zuten on-line zerbitzuetan sartu ahal izango dira. Halaber, Erregistro elektronikorako sarbidea ere gehitu da. Horri esker, herritarrek bide telematikoren bidez aurkez ditzake gaur egun Egoitzan erabilgarri dauden izapideei buruzko idazkiak eta jakinarazpenak. Horrez gain, Ediktu eta Iragarkien Ohola argitaratu eta Jakinarazpen Telematiko Ziurren Zerbitzua gaitu da, Gizarte Segurantzaren Erakundearen eta enpresen eta herritarren artean jakinarazpen telematikoak kudeatzeko. Bestalde, DIE sistemaren zerbitzuetara sartzeko, eta Administrazio Publikoen datuak lagatzeko, web-orriaren bidez egin daiteke oraindik.

Zerbitzu hauek erabiltzeko, zenbait kasutan Ziurtagiri Digitala edo NAN elektronikoa eduki behar da, eta bestetan, berriz, eskaera ziurtagiri digitalik gabe egin ahal izango da. Horretarako, nahi den txostena eskatzeko formulario bat bete behar da eta txostenean adierazitako datuek Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorreko datu baseko datuekin bat egin behar dute.

Ziurtagiri digitalik gabe eskatutako txostenak Gizarte Segurantzako datu basean agertzen den helbidera bidaliko dira. .

Erabiltzaileak Ziurtagiri Digital bat erabiltzen badu, eta pantailako informazioa zuzenean sartzen bada, bere etxeko inprimagailuan inprimatu dezake.

Ziurtagiri Digitala: horri esker hiritarren, enpresen eta beste erakunde publikoen artean komunikazio sare irekin bidez burututako jakinarazpenen konfidentzialtasuna kautotu eta bermatu daiteke. Hiritarra bakarrik informazioan sartuko dela bermatzen da, ordezkapenak saihestuz.

Ziurtagiri Digital bat lortzeko informazio guztia Gizarte Segurantzaren web-orrian eta haren Egoitza Elektronikoa dago, "Ziurtagiri digitalak" izeneko atalean.

NAN elektronikoa igortzen doan neurrian ziurtagiri digital hauek beharrezkoak izateari utziko diote, NAN-e agiriak ziurtagiri digital bat barne duelako. Nortasun Agiri Nazional elektronikoa bere titularraren nortasun fisikoa eta digitala egiaztatzen duen agiria da.

Abantailarik nagusia da hirugarrenen aurrean erabiltzailea egiaztatzeaz gain, sinadura-elektronikorako aukera ematen duela. NAN berriak bitarteko telematikoen bidez, segurtasuna, azkartasuna, erosotasuna eta izapide administratibo eta komertzialetan berehalakotasuna eskaintzen du.

Hauek dira, hiritarrentzat, Egoitza Elektronikoa, gaur egun, ziurtagiri digitalik gabe eskura dauden Zerbitzu Pertsonalak:

- Hitzarmen berezien autokalkulua
- Aurretiko hitzordua
- Txosten-eskaera egoeraren kontsulta
- Kotizazio-oinarriei buruzko txostena
- Oinarrien eta sartutako kuoten txostena
- Langileen kotizazio egoeraren edo zorraren inguruko txostena
- Lan-bizitzaren txostena
- Laneko Istripuen eta Gaixotasun Profesionaleko Mutuei egindako erreklamazioak
- Erretiro nazionaleko eskaera (TESOL Erretiroa).
- Alarguntasun, zurtasun eta heriotzagatiko laguntza prestazioak eskatzea (TESOL Heriotza eta Biziraupena).
- Europar Osasun Txartelaren (EOT) eskakizuna
- Zuk zeuk erretiro-pentsioaren autokalkulurako programa

Hauek dira, hiritarrentzat, Egoitza Elektronikoa, gaur egun, ziurtagiri digitalarekin eskura dauden Zerbitzu Pertsonalak:

- Norbere konturako nekazaritzako jardueraren egiaztapena
- Gizarte Segurantzako zenbakia esleitzea.
- Behin-behineko Ordezko Ziurtagiria (BOZ)
- Aurretiko hitzordua
- Zein egoeratan da nire prestazioa?
- Telefonoa eta helbide elektronikoa jakinaraztea
- Kuoten itzulketa
- Afiliazio-dokumentuaren bikoiztua
- IRPF atxikipenen eta konturako sarreraren inguruko informazioa.
- Higiezinaren salmentari buruzko informazioa
- Alta laborala data zehatz baterako txostena
- Kotizazio-oinarriei buruzko txostena
- Aukeratutako ekitaldiko oinarri eta kuoten txostena
- Nortasun eta helbide datuen txostena
- Langilearen egungo egoerari buruzko txostena
- Langileen kotizazio egoeraren edo zorraren inguruko txostena
- Banako enpresaburuaren egoerari buruzko txostena.
- Lan-bizitzaren txostena
- Lan-bizitzaren txosten Mugatua
- Erretiro nazionala: erretiro nazionaleko eskaera elektronikoa (TESOL Erretiroa)
- Amatasuna eta aitatasuna (TESOL).
- Heriotza eta biziraute nazionala: Alarguntasun, zurtasun eta heriotzagatiko laguntzen eskaera elektronikoa (TESOL Heriotza eta Biziraupena)
- Pentsio publikoak jasotzea.
- Pentsioen berbalorizazioa
- Aurkaratzeen jarraipena TGSS-n.
- Kotizazio-oinarria aldatzeko eskaera-Autonomoak
- Helbide-aldaketa eskaera

- Norberaren Konturako Langileen edo Autonomoen erregimen Berezian alta eskatzea.
- Norberaren Konturako Langileen edo Autonomoen erregimen Berezian baja eskatzea.
- Kotizazio-oinarrien aldaketa-eskaera -Hitzarmen bereziak
- Kontuan helbideratzeko eskaera
- Izen emate eta KKK esleipen eskaera banako enpresariarentzat.
- Lan-bizitzaren txostenaren zuzenketa-eskaera
- Kotizazio-oinarrien txostenaren zuzenketa-eskaera

Zerbitzu horiez gain, beste zerbitzu bereziak daude enpresa eta profesionalentzat, Mutualitate eta Herri Administrazioetarako. Azken kasu horretan, lortu nahi den xedea administrazioen arteko informazio trukea da, Hartara, hiritarrari ez zaio dokumentaziorik eskatuko, dagoeneko administrazioen esku dagoelako.

Hiritarrak Zerbitzu Publikoak elektronikoki sartzeari buruzko ekainaren 22ko 11/2007 Legeak hiritarren eskubidetzat jotzen du, Herri Administrazioekin baliabide elektronikoen bidez garatzen duen harremanean, eta Administrazioetarako betebeharrak korrelatibotzat, euren prozedurak nahita nahiez egokitu behar izanik.

Informazioaren eta komunikazioen teknologiei esker, Administrazioa hiritarren egongelaraino, edo enpresen eta profesionalen bulegoetaraino gerturatu daiteke. Administrazioekin harremanetan egoteak aukera ematen die, ilaran egon eta zain egon beharrik gabe, eta euren denbora baloratzuz.

Horrez gain, kokapen geografikoa, mugikortasuneko baldintza fisikoak edo bestelako baldintzatzaileak direla eta, arazoak dituzten pertsonen Administrazioak eskura jartzen zaizkie, eta aurrera pausu bat ematen da baldintza berdintasuna, pertsona horiek bizitza publikoan, sozialean, laborean eta kulturean guztiz txertatzeko.

Edukietan nahiz erabilerraztasunean lanean jarraitzen dugu, gero eta herritar guztiengana heltzeko, eta aitzindariak izan gara Administrazio elektronikoa erabiltzen, gure garaiko mailan egoten saiatzeko, izan ere, gure xedea, herriarrei informazioaren gizarteak dituen abantailak eta aukerak eskaintza da.

7.2.1.2 DIE sistema

RED Sistema TGSSk enpresa, enpresa-elkarte eta profesionalei eskaintzen dien zerbitzua da. Bere helburua INTERNET bidez bi erakundeen artean (TGSS eta erabiltzaileak) informazioa eta dokumentazioa trukitzea da.

Prozedura honen bidez, erabiltzaileak TGSSekin zuzenean harremanetan jar daitezke, eta era horretan, enpresa eta langileen datuetan sar daitezke, eta bide telematikoz, kotizazio eta afiliazio dokumentuak eta bajako parte medikoak bidali ditzake, bulegoetara joan beharrik izan gabe eta ordutegi mugarik eduki gabe, eta papera erabiltzea saihestuz.

Hauek dira jardura esparruak:

- Afiliazioa: altak, bajak, langileen datuen aldaketa; halaber, langile eta enpresei buruzko txostenen kontsultak eta eskaerak.

- Kotizazioa: Dokumentuak aurkeztea (langileen zerrenda), hartzekodunen saldoak izapidetu, eta kuotak ordaindu banku-kontuan helbideratuta edo ordainketa elektronikoaren bidez.
- Lan istripuetako eta Gaixotasun Profesionaletako alta eta baja medikoaren parteak izapidetzea, eta baita baieztapen parteak ere, Segurantzako Institutu Nazionalera.

Sistema honek informazio orokorra eta zehatza eskaintzen du RED Sistemara sartzeko, eta baita laguntza eta prestakuntza teorikoa eta praktikoa ere.

Erabiltzaileen eskura arreta sistema eta telefono bidezko kudeaketa jartzen zaizkie, maila nazionalako telefono zenbaki bakar baten bidez. Arreta pertsonalizatua eskainiko da 8:00etatik 20:00etara arte, eta baita dokumentuak elektronikoki igortzeko aukera ere egunaren 24 orduz, urteko egun guztietan eta Gizarte Segurantzako datu baserako on-line konexioa, 8:00etatik 20:00etara, lanegunetan.

RED Zuzena Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrak enpresa txikiei eskaintzen dien zerbitzu bat da 15 edo langile gutxiagorekin, Internet bidez, Gizarte Segurantzako web orria erabiliz.

- RED Sistema Zuzenaren xedea RED Sistema arruntaren antzekoa da: paperezko administrazio kudeaketa ezabatzea, enpresen eta TGSS arteko harremana erraztuz eta arinduz, bulegoetara eta erakunde honen administrazioetara joan beharrik izan gabe. RED Zuzenak, halaber, plus bat dauka: kotizazio dokumentuak aurkezteko eta betetzeko, TGSSek dagoeneko dituen afiliazio datuak erabiltzen dira, beraz, akatsak saihesten dira eta horiek etengabe errebisatzen eta kontrolatzen dira.

RED Sistema Zuzenera era ezberdinean sartuko da, lan egiteko erabiliko den Ziurtagiri Digitalaren arabera:

- Silcon Ziurtagiriaren bidez, www.seg-social.es webgunearen bidez sartuko da RED Zuzenean, "RED Sistema On Line" ikonotik, "Sarbidetza Interesgarriak" atalean.
- NAN elektronikoarekin, ondorengo helbidetik sar daiteke zuzenean RED Directo zerbitzuan: <https://w2.seg-social.es/fs/indexframes7w.html>.

TGSS eta erabiltzailea Sistema honetan komunikatzen dira sistemara bidaltzen diren mezuen bitartez, alegia; erabiltzaileak Internet bidez zuzenean konektatzen den postontzi pertsonal batera.

RED Sistema Zuzenaren bidez, RED Sistema arruntaren funtzionalitate berdinak erabil daitezke, afiliazio eta kotizazio alorrean, baina beti zuzenean edo "on line". Horrez gain, RED Zuzenari esker, kontingentzia arrunt eta profesionaletatik eratorritako mediku-bajen, alten eta baieztapenen parteak igor daitezke, kontingentzia horiek INSSren nahiz Mutuaren bidez estalita badaude ere.

Horrela, RED Zuzenaren bidez bidalitako eta GSINk baliozkotutako eta onartutako parteek, agiri hau edozein CAISS (Gizarte Segurantzaren Arreta eta Informazio Zentroa) edo GSINren Probintzia Zuzendaritzan paperez aurkezteko emango diete enpresei.

7.2.2 Telefonozko arreta

7.2.2.1 Kudeaketa- eta telefonozko arreta-zerbitzuak

Kudeaketa eta Telefonozko Arreta Zerbitzuen helburua hiritarrari Gizarte Segurantzako informazioa eta kudeaketa eskura jartzea, alferrikako lekualdatzeak eta itxaroteak saihestuz, telefonoaren bidezko komunikazioaren bitartez.

Bere diseinuarekin enpresen, norberaren konturako langileen edo autonomoen edozein kudeaketa eta informazioko premiei ase eta besteren konturako langileen informazio edo dokumentazio eskaerei aurre egin nahi zaie.

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra

TGSSren kasuan, telefono bidezko arreta zenbaki bakar baten bidez eskaintzen da: **901 50 20 50, bertan, deitu ondoren, 4 aukera eskaintzen ditu. Horiek zabaldu daitezke sortuz doazen premia berrien arabera:**

- 1 aukera: Lan-bizitzako txostenak eskatzea.
- 2 aukera: DIE sistema (Dokumentuen Igorpen Elektronikoa).
 - o 2.1. Arazoak ziurtagiri digitalarekin, softwarea instalatzean edo komunikazioekin.
 - o 2.2. Arazoak Aldi baterako Ezintasuneko parteekin.
 - o 2.3. Kotsultak edo informazioa.
- 3 aukera: GSDOren informazio orokorra.
- 4 aukera: Lan-bizitza eta Kotizazio Oinarriek Kanpainei buruzko informazioa edo kotsultak.

Ordutegia astelehenetik ostiralera da, 9:00etatik 14:00etara eta 16:00etatik 18:00etara, astelehenetik ostegunetara eta ostiraletan 9:00etatik 14:00etara. Ordutegitik kanpo egiten diren deiak edo eragileak lanez gainezka daudenean egiten direnak ahots postontzi batean biltzen dir eta ondoren itzuli eta konpondu egiten dira. Horrenbestez, hiritarrek egunaren 24 orduz deitu dezakete, urteko egun guztietan.

Ondoren, aipatzen dira 901 50 20 50 zenbakiaren bidez eskaintzen diren zerbitzuak, telefonozko arreta zatitzen den arlo telematikoko bakoitzean:

Lan Bizitzetako eta Kotizazio Oinarrietako kanpainak

- Urtero, Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrak langileen lan bizitzaren informazioa (Lan Bizitza eta Kotizazio Oinarriak), langile guztiei bidaltzen die, aurreko urtearen uneren batean, Gizarte Segurantzako Sistemaren Araubideetako batean alta egoeran egon bada.
- Telefonozko arretako zerbitzu honen bidez, hiritarrek, kanpaina honi buruzko informazio orokorra jasotzeaz gain, intzidentziak planteatu eta jasotako informazioari buruzko zalantzak argitu ditzakete.

Lan-bizitzako txostenak eskatzea.

- Edozein hiritarrek bere Lan Bizitzaren Txostena eska dezake. Hura ohiko postaz bidaliko zaio etxera. Hiritarraren datu pertsonalak eguneratuta ez badaude, datuak eguneratzeko formulario bat bidaliko da, betetzeko eta ondoren TGSSri bidaltzeko. Azkenik, eta datuak eguneratu ondoren TGSSk dagokion Lan Bizitzako txostena igorriko dio.

RED sistema

- RED Sistemaren erabiltzaileei euskarria ematen die, eguneratzei, funtzionalitatei eta sistema erabilerari buruzko gaietan.
- Aipatutako erabiltzaileek planteatutako intzidentzia teknikoak eta informatikoak ebazten dira.
- Aldi Baterako Ezgaitasuneko eta Gaixotasun Profesionaleko parteak izapidetzearekin lotutako zalantzak eta intzidentziak ebaztea RED Sistemaren bidez.

Gainerako informazioak

- TGSSk esleituta dituen gaiei buruzko informazio orokorra.
- Ziurtagiriak eta txostenak igortzea eta bidaltzea.
- Honako kudeaketen tramitea erraztea:

Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionala

Telefono bidezko arretarako zerbitzua doaneko telefono baten bidez eskaintzen da: **900 16 65 65**. Haren bidez, hiritarrek informazio orokorra eta pertsonala lortu dezakete (nortasuna egiaztatzeko dagokion protokoloa gainditu ondoren) lege nazionalen eta nazioarteko enpeko prestazioak aitortzeari eta izapidetzeari buruz: Araudi Komunitarioak eta Alde Biko Hitzarmenak Gizarte Segurantzako alorrean. Europako osasun txartela lortzeko baldintzak. Ziurtagiriak igortzeko datuak. Aurretiko hitzordua...

900 16 65 65 linearekin kontaktatu daiteke doan, lurraldeko edozein tokitik. Arreta ordutegia 9:00etatik 20:00etara arte da, astelehenetik ostiralera.

7.2.2.2 Konfidentzialtasuna

Telefono bidez burututako arreta eta kudeaketa denez, hiritarren datu pertsonalen konfidentzialtasuna eta intimitaterako eskubidea kontu handiz zaintzen da.

Bere datuen konfidentzialtasuna mantentzeko erantzukizuna dela eta, txosten eta dokumentu guztiak Gizarte Segurantzako erregistroetan adierazten diren titularren izenean eta helbidera bidaltzen dira bakarrik. Aipatutako datuek ez badute bat egiten gure datu baseetan agertzen direnekin, inprimaki bat doan bidaltzen da, interesatuek, datu horiek modu errazean eguneratu ahal izateko.

Eskatzailearen nortasuna ziurtatu ondoren, bere eskaera artatzen da eta dagokion dokumentazioa etxera bidaltzen zaio.

7.2.3 Zuzeneko arreta

7.2.3.1 Sarrera

Gizarte Segurantzako Administrazioak funtsezkotzat jotzen du hiritarrari eskaintzen zaion tratua. Garrantzi hori dela eta, hura hobetzeko helburuarekin, estrategia orokor bat garatzeko beharra planteatu da, bertan bertako arretaren bidean, hiritarra bulegoetara joaten denean, ahalik eta hautemate positiboena jaso dezan lortzeko. Horretarako sustatu behar dira euren irudi ona areagotzen eta bertan bertako arretako kalitate printzipioa ezartzeko arreta publikoko zentroetako elementu guztiak.

Bestalde, Gizarte Segurantzak hiritarrari eskaintzen dion bertan bertako arreta oso desbedina da entitate bakoitzeko eskumen esparruaren arabera. Oso berezitasun zehatzak ditu:

- artatutako lagun kopurua handia da;
- interesatuei mesede berehala eragiten ez dien kudeaketa ekintzak burutzen dira (esaterako zorrak erreklamatu);
- publikoa artatzen duten langileek erabiltzen duten informazioa oso konplexua da, pertsonen aniztasuna kontuan hartuta; eta azkenik,
- Gizarte Segurantzaren eskumena identifikatzen den terminoen zabaltasuna eta zehaztugabetasunaren eraginez, horrek kudeatzen ez dituen izapideak ebaztera datozen pertsonak artatzen ditu.

Herri Administrazioa planteatu diren erronka berrietara, kalitate kontzeptuetara, zerbitzu hobekuntzara, modernizaziora eta hiritarreganako gertutasunera egokitzeko gaur egungo testuinguruan hiritarrek garrantzi handi hartzen dute. Herri Administrazioak, eta horren barruan, Gizarte Segurantzak, hiritarreganako arretarako bideak hobetzeko erronkari aurre egingo dio.

Horri dagokionez, bertan bertako arretan eskuratutako esperientziak egiaztatu du hauek direla hiritarren eskaera nagusiak:

- berehalako arreta;
- arintasuna arretaren unean;
- arazoa epe laburrean ebaztea, eta
- tratu pertsonalizatua.

Gizarte Segurantzako bertan bertako arreta tokiko edo eskualdeko esparruko bulegoen sare batean egituratzen da, Espainiako lurralde osoa barne hartuta. Sare hau, 2011ko urtarrilaren 1ean, jendearenganako arretarako 1000 zentro baino gehiagoz osatuta dago. Honela banatzen dira:

- GSIEn (CAISS) 438 Arreta eta Informazio Zentro; horietatik, 111 hirikoak eta 327 eskualdekoak direla.
- ISMko 104 Tokiko Zuzendaritza.
- 255 TGSS Administrazio eta Diru-bilketa Exekutiboko 277 Unitate TGSS Administrazio batetik kanpo.

Sare zabal honekin gertutasun eta berehalakotasun printzipioa bete nahi da zerbitzuak artatzerakoan, (kalitate kudeaketari dagokionez) Gizarte Segurantzako erakunde bakoitzaren Zuzendaritza Probintzialek oinarri hartzen duten jendearenganako arretarako bikaintasun printzipio gisa.

7.2.3.2 Zuzeneko zerbitzuak

Gizarte Segurantzako tokiko sarean, laburbilduz, hiritarrei hurrengo zerbitzuak eskaintzen zaizkie:

TGSS

- Izena ematea eta afiliazioa
 - Gizarte Segurantzako Zenbakia/Afiliazioa lortzeko
 - Enpresaburuak Gizarte Segurantzaren inskribatzea
 - Langileen alta, baja eta datuen aldaketak
 - Hitzarmen bereziak.
- Kotizazioa / Diru bilketa

- Bide boluntarioko eta bide exekutiboko diru-bilketa.
 - Zorren atzerapena.
- Ziurtagiri digitalak (SILCON/2-CA)

INSS

- Laguntzak/ Pentsioak
 - Aldi baterako Ezintasun edo lanerako Ezintasun Iraunkorrekoa.
 - Amatasuna edo aitatasuna.
 - Arriskua haurdunaldian edo edoskitzaroan.
 - Erritoria, Alarguntza eta Biziraupena.
 - Senitartekoak.
 - Eskola Asegurua; SOVI eta Osasun Laguntza.

ISM

- Itsasoko Langileen Erregimen Bereziaren Eskakizuna:
 - Prestazioak.
 - Izen ematea
 - Afiliazioa.
 - Kotizazioak, etab.
- Arrantzako itsas sektoreari eskainitako zerbitzu zehatzak:
 - Itsasoko Osasuna.
 - Prestakuntza.
 - Programa sozialak.
 - Enplegua eta Langabezia.

7.2.3.3 Zuzeneko arretarako bulegoak

Azken urteotan, Gizarte Segurantzak esfortzu handia egiten ari da bere bulegoak modernizatzeko, bai Zuzendaritza Probintzialen mailan eta bai Toki Sarekoan ere. Aipatutako esfortzua finantzatzen ari da Gizarte Segurantzaren beraren ondare higiezinaren amortizazioaren bidez.

Berrikuntza horren ondorioz, Gizarte Segurantzako Osoko Bulegoak sortu dira. Horiek bat egiten duten bertan bertako arretari dagozkionez, ezarritako kalitate estandarrekin, esate baterako:

- Seinaleztatze homogeneoa eta irudi korporatiboa.
- Bulegoa antolatzea jendearen premiak kontuan hartuta (irisgarritasuna).
- Informazioaren baliabideak eta euskarri materialak hobetzea.
- Arretarako zain egoteko gune egokiak sortzea.
- Laneko segurtasun eta prebentzioko estandarrak hobetzea.

7.2.3.4 Teknologia-baliabideak

Bertan bertako arretaren kalitatea hobetzeko, hiru laguntzazko erreminta hartu dira kontuan: bertan bertako arreta antolatzeko eta kudeatzeko sistema dinamikoak, Aurretiko Hitzordua eta Informazio Pantailak (bakoitzak une honetan ezarpen eta banaketa maila desberdinak ditu). Horietatik, Tokiko Sarean gehien zabaltzen dena lehenengoa da.

Bertan bertako arreta kudeatzeko sistema dinamiko hau honetan datza: funtzionarioek edozein bezero artatu dezakete (mahaitik mugitu gabe), zerbitzua eskatzen duten talde desberdinetatik eta hiritar bakoitzari, sartzean, zenbaki bat entregatu dakioke, behar duen izapidea eta hura kokatzen den postu desberdinak edozein izanda ere.

Sistemak honakoa eskaintzen du ere:

- Sare osoko finkatutako estatistika datuak aurkeztea, Zerbitzuen Gutunetan hitzartutako helburuetako kudeaketa eta horiekiko asebetetze mailari buruzko informazioa emanez.
- Benetako denboran, bertan bertako arretaren kudeaketa osoa edozein postutik ikustea: artatzearen zain dauden bezeroen kopurua; zain egoteko eta artatzeko batez besteko eta gehieneko denborak; jendea edo zerbitzu bakoitza artazen duen funtzionario bakoitzak burutzen dituen estandarrak.
- Bertan bertako arretaren jarraipeneko hileko txostenak egin.

Bertan bertako arretako bulegoaren eta bere antolamenduaren ikuspuntutik, sistemak honako desberdintasuna egiten du: nolabait, nahiko azkar artatu daitezkeen zerbitzuko eskaerak (adibidez: 5 minutu baino gutxiago zain egotea) eta euren izaera eta edukia kontuan hartuta, artatzeko denbora luzeago behar duten eskaerak.

Hori dela eta, pixkanaka eraikiz joan da Gizarte Segurantzako bertan bertako arretaren kalitateko kontrol, jarraipen eta estandarren eta konpromisoen ezarpen adierazlea. Azken hura ezarri da ia TGSS eta INSS tokiko bulego guztietan.

Bertan bertako arreta on bat lortzeko funtsezko helburuetako bat, hiritarrari/bezeroari, ahal den neurrian, bere denbora Gizarte Segurantzarako ere oso garrantzitsua dela bermatzea (Herri Administrazioaren barruan erreferente bilakatu nahi duen Administrazio arin eta moderno gisa). Izan ere, hiritarrak bertan bertako arretaren kalitateari buruz adierazitako indizeen barruan, itxaron denboren ebaluazioa oso garrantzitsua da.

Baina gaur egun, aipatutako konpromisoa ez da nahikoa, baizik eta bertan bertako arretako bidea edo bide pertsonalizatua osatu egin behar da aukerako bideen eta jendearenganako arreta osatzen duten bideen bidez: Telefonozko Arretaren osoko Zerbitzua edo Egoitza Elektronikoa Internet bidez.

7.3 Giza faktorea

Hiritarrenganako arretarako zerbitzua eskaintzearen kalitatezko funtsezko alderdi bat arlo honetan lan egiten duten pertsonen dagokie.

Kalitatezko informazio zerbitzu bat eskaintzeko, esfortzu handia egin behar da, laneko xedeko arloak sakon ezagutzeari dagokionez eta baita garatu behar dituzten gaitasun emozionalei eta sozialei dagokienez. Ikuspegi horren arabera nabarmenduz, lan taldea eta etengabeko lanbide heziketa gero eta garrantzitsuagoak dira.

7.4 Zerbitzuen kalitatea

Gizarte Segurantzaz azkeneko urteotan kalitatea kudeatzeko politika bat garatzen eta jarduera zehatzak hedatzen ari da, besteak beste, Zerbitzu Gutunak. Horietan, entitateek garatzen dituzten bai euren zerbitzuak eskaintzeari dagokionez, euren gain hartzen dituzten kalitatezko konpromisoak eta bai horiek kalitatea ebaluatzeko eta jarraitzeko adierazleak.

Era berean, eskaintzen den zerbitzuaren kalitatea eta etengabeko hobekuntza sustatzen da jarduera arlo guztietan. Horri aurre egiten zaio kalitate politiken ezarpenaren eta kalitatea kudeatzeko Europako ereduaren (EFQM) hedapenaren bidez. Bertan, autoebaluazioak egiten dira Entitate bakoitzean, EVAM ereduaren arabera, eta ISO arauak ezartzen dira, hori guztia, aipatutako prozesuetatik eratorritako hobekuntza jarduerak abian jartzeko helburuarekin.

Hori guztia lortzeko, gizarte aldaketetara eta eskaeretara egokitzeko eta horiei aurre hartzeko estrategia bat garatu behar da, zerbitzuaren berrikuntza teknologikoaren eta hobekuntzaren bidez; beste erakunde publikoen eta pribatuen parte-hartzea eta kolaborazioa sustatuz, eta baita errazak eta ulergarriak diren prozeduretan oinarritutako zerbitzuak ezarri behar da ere.

7.5 Herritarrek zerbitzuen hobekuntzan parte hartzea

Hiritarrak Gizarte Segurantzaren Administrazioak eskaintzen dituen zerbitzuen hobekuntzan kolaboratu daitezke, honakoaren bidez:

- Aldian-aldean egiten diren inkestak eta galdetegiak.
- Iradokizun eta kontsultetarako postontziak.
- Kexak eta iradokizunak.

Gardentasun eta parte-hartze printzipioak zehazteko eta hiritarrek jasotako arretari buruz duten iritzia ezagutu ahal izateko, ebaluazio galdetegiak ezarri dira. Horiek bertan bertako arretan kokatuta daude, ikusgai eta eskura dauden leku batean edo hiritarrari etxera bidaltzen zaizkio. Hiritarren oharrek Gizarte Segurantzak eskaintzen dien arretari buruzko ezagutza iturri garrantzitsua suposatzen dute, modu generikoan eskaintzen diren zerbitzuak Zerbitzuetako Gutunetan zehaztatutako kalitate konpromisoekin bat etortzea lortzeko ondorioetarako.

Zuzendaritza Probintzialeko egoitzan eta bertan bertako arretako Bulego bakoitzean dauden postontzietan utzi daitezkeen iritzien eta iradokizunen bidez edo, web orriko “Kontsultak / Kontsulten Postontzia” ataeen egiten diren informazio orokorreko eskaeren bidez www.seg-social.es. **Hala ere, postontziren bidez emandako erantzunek izaera informatiboa edukiko dute eta ez dute izaera loteslerik izango Administrazioarako. Konfidentzialtasun arrazoiak direla eta, ez dugu datu pertsonalik emango postontzi honetatik.**

Kexen eta iradokizunen sistema erabiltzen da jasotako erabiltzaileak jasotako zerbitzuekin ase ez daudenean jakinarazteko eta kalitatea hobetzeko euren ekimenak jasotzeko.

- Kexak eta iradokizunak zuzenean, postaz edo Gizarte Segurantzaren web-orriko eta Egoitza Elektronikoko “Iradokizunak eta kexak” atalean dagoen inprimaki elektronikoaren bidez egin ahalko dira.

Kexak eta iradokizunak bulegoan bertan egiten badira, erabiltzaileak ezarritako formularioa bete eta sinatuko du eta funtzionarioei laguntza eskatu ahal izango die.

- Entitateetako bulegoetan erabiltzaileek euren kexak eta iradokizunak aurkezteko leku bat dago. Hura modu ikusgarrian eta eskuragarrian seinalatuta egongo da.
- Kexa eta iradokizuna egin ondoren, erabiltzaileak hura aurkeztu izanaren jakinarazpena jasoko du.
- Izapidetzeaz arduratuko den unitateak interesatua burututako jardueren berri eman beharko dio eta, hala dagokionean, hartutako neurrien berri, gehienez 20 laneguneko

epean, hura aurkeztu eta ondoren. Epe hori eten egin ahal izango da interesatuari behar bezalako ebazpena egiteko beharreko azalpenak eskatu behar zaizkionean.

- Interesatuak ez badu erantzunik jaso epe hori igaro ondoren, Lan eta Gizarte Segurantzako Ministerioaren Zerbitzuko Ikuskapenera jo ahal izango du, erantzunik ez jasotzearen arrazoiak jakiteko.

Edozein kexa eta iradokizun aurkezteak ez du administrazio errekurtsoren izaerarik edukiko, ez ditu eragindako prozeduran ezarritako epeak eten egingo, eta ez du gainontzeko jarduerak edo interesatuen eskubideak baldintzatuko.

7.6 Genero-berdintasuna bermatu, sarbidea hobetu eta Gizarte Segurantzaren zerbitzuaren prestazioaren baldintzak hobetzen dituzten neurriak

Gizarte Segurantzak etengabe hartzen ditu emakumeen eta gizonen arteko genero berdintasuna bermatzeko neurriak. Helburu hori lortzeko, aztertzen eta zuzentzen ditu gizonen eta emakumeen arteko tratu berdintasunaren printzipioaren errespetua oztopatzen edo zailtzen dituzten jarduerak eta jarrerak. Idatzizko jakinarazpenak idazterakoak hizkuntza argia, zuzena, ulerkorra eta ez sexista erabiltzen du.

Mugikortasuneko mugak dituztne pertsonei zerbitzuak eskura jartzeko, traba arkitektoniko guztiak kentzen ditu. Bulegoetako diseinua funtzionala, soila eta eroso da.

Bulegoek ingurumen baldintza, baldintza materialak eta espazialak biltzen ditu, hiritarrarekin komunikatzeko inguru egokia eratuz.