

Asepeyo Zerbitzuen fitxa

Haurdunaldiko arriskuagatiko subsidioa

Prestazioaren deskribapena

Haurdun dagoen emakume batek bere osasunarentzat edo fetuarentzat arriskutsua den lanpostu bat betetzen badu eta emakume horren lanpostua egokitu ezin izan bada, eta beste lanpostu bat (kategoria berekoa edo beste batekoa) hartu ezin izan badu, langile autonomoek kontratua eteteko eta jarduera bertan behera uzteko eskubidea babesten du. Arriskua laneko edo garatutako jarduerako agenteek, prozedurek edo baldintzek eragin behar dute.

Onuradunak

Besteren konturako langileak eta aurreko atalean deskribatutako egoeran dauden langile autonomoak.

Zenbatekoa

Asepeyo-k ordaindutako sorospena oinarri arautzailearen % 100ekoa da, kontingentzia profesionalek eragindako aldi baterako ezintasuna bezala kalkulaturik.

Ordaintzeko modua

Asepeyo-k zuzenean ordainduko du prestazioa, kotizazio-kuota eta, hala badagokio, PFEZaren atxikipena kenduta. Enpresak, bestalde, alta emanda mantendu beharko du langilea, eta enpresa-kuota kotizatu beharko du.

Subsidioa eskatzen duen langilea lanpostuz aldatzen bada, enpresak % 50eko murrizketa izango du kontingentzia arruntengatiko kotizazioan.

Kostua

Besteren konturako langileen kasuan, lan-istripuaren ondoriozko prestaziotzat hartzen denez, ez da enpresarentzako aparteko kargua izango, enpresak Gizarte Segurantzari ordaintzen dizkion kotizazioekin estaltzen baita.

Sistema Berezi honetan sartutako langileek, baldin eta, emandako babes-eremuan, lan-istripu eta lanbide-gaixotasun guztiei estaldura ematea erabaki ez badute, % 0,10eko kotizazio gehigarria egingo dute, aukeratutako kotizazio-oinarriari aplikatuta, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bateginaren II. tituluko VIII. eta IX. kapituluetan aurreikusitako prestazioak finantzatzeko.

Eskaera-prozedura

Langileak [Asepeyo Bulego Birtualaren](#) bidez izapidetu dezake prestazioaren eskaera. Informazio gehiago nahi izanez gero, egin klik [tutoretza-bideo](#) honetan edo, nahiago baduzu, administrazio-hitzordua eska dezakezu erreferentziako zentroarekin, honako dokumentazio hau erantsita:

- Osasun Zerbitzu Publikoaren txostena - emaginarekin, ginekologoaren edo familia-medikuaren txostena.

Txostenean honako hauek jaso behar dira: ohiko haurdunaldia, haurdunaldi-asteak eta balizko erditze-data.

- Enpresaren aitortzea, langileak egiten dituen jarduerari buruzkoa, egiten duen lanpostuaren baldintzei buruzkoa, lan-ordutegia eta egiten duen lanaldia ere adierazita. Enpresa-adierazpenarekin batera, honako hauek aurkeztu beharko ditu langileak:

- Lanpostuaren ebaluazioa (martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretuaren bigarren xedapen gehigarria eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 16.2 artikulua).
- Arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda (martxoaren 6ko 295/2009 Errege Dekretuaren bigarren xedapen gehigarria eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 26.2 artikulua).

Asepeyo-k emandako mediku-ziurtagiria aldekoa bada, eta enpresak ezin badu lanpostuz aldatu, langileak honako hauek aurkeztu beharko ditu:

- prestazioa eskatzea
- 145 eredu
- enpresaren kotizazio-oinarrien ziurtagiria
- enpresak langileen osasuna zaintzen duen prebentzio-zerbitzuak sinatutako kontratu-etenduraren adierazpena, lanpostu bateragarririk ez dagoela zehazten duena.

Dirulaguntza jasotzeko eskubidea gehienez 30 eguneko epean jakinaraziko da, agiria jasotzen denetik zenbatzen hasita.