

zurekin egunero



La **reducción de su jornada de trabajo** debe estar comprendida entre un **mínimo de un 25 por 100** y un **máximo del 50 por 100**, o **del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida**, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

b) Acreditar un período efectivo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.

Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador, cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

La base de cotización se aplicará gradualmente del siguiente modo:

a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al **50 por 100** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un **5 por 100 más** hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa. (Para 2018 el 75%)

c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral.

Informazio gehiago eta zalantzak argitzeko etorri sindikatuaren egoitzetara. Babestu zeure eskubideak. Antolatu. Afiliatu Euskadiko CCOOn.

Para más información, Acércate a las sedes del sindicato para resolver cualquier duda. Defiende tus derechos. Organízate. Afíliate a CCOO de Euskadi.

Txanda kontratuaren bitartez gazteen sarbidea erraztu nahi da kontratu finkoarekin, prekarizazioa sustatzen duten formuletatik at. Txanda egingo dieten persona horien baldintza beretan.

Euskadiko CCOOk kontratu finkoak eta kalitatezko baldintzak mantentzen dituen kontratazioa sustatzeko neurriak bakarrik babestuko ditu. Finantziario publikoak ezin du prekarietatean sakondu.

CCOO de Euskadi apuesta por el contrato de relevo



En la lucha contra el paro y la precarización de las condiciones laborales que la crisis y las reformas laborales nos han traído, CCOO considera necesario adoptar medidas y compromisos concretos.

En ese compromiso queremos generalizar a través de la negociación colectiva la extensión de la jubilación parcial con **contrato de relevo** como medida de fomentar el **relevo generacional y la calidad del empleo**.

La juventud vasca sufre en sus carnes unas altas tasas de paro, un muro que complica el acceso al primer trabajo y lo que es peor, no es la única dificultad con la que se van a encontrar. Temporalidad, jornadas parciales y condiciones precarias constituyen una realidad tristemente extendida para las personas jóvenes.

Mediante el contrato de relevo se pretende facilitar la incorporación de las personas jóvenes

con un contrato estable, lejos de fórmulas precarizadoras. En unas condiciones, además, que deben ser las mismas que tenían aquellas personas a quienes van a relevar.

CCOO de Euskadi sólo va a apoyar medidas de fomento de la contratación que se concreten en contratos estables y con condiciones de calidad. La financiación pública no puede ni debe ahondar en la precariedad.

Un año más, **hemos renovado las ayudas públicas para contribuir en Euskadi a la extensión del contrato de relevo**, fruto de los acuerdos en la mesa de dialogo social.

¿Qué se subvenciona?

Los contratos de relevo a jornada completa y por tiempo indefinido, así como aquellos de duración determinada, con el compromiso de conversión en indefinido.

¿Quién puede ser contratado con esta fórmula?

1) Las personas menores de 30 años en alguna de las siguientes circunstancias:

- Que en la fecha de inicio del contrato estén inscritas en Lanbide como desempleadas, y lo hayan estado durante al menos 180 días en los 9 meses anteriores.
- Que finalicen en la misma empresa un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje, o bien que finalicen un periodo de prácticas no laborales.
- Que tengan en la misma empresa un contrato de duración determinada. En este caso la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, otra contratación por al menos el mismo tiempo que restase del anterior a una persona menor de 30 años y que cumpla con alguno de los requisitos de los dos primeros párrafos.

2) Si en la empresa existen acuerdos anteriores sobre el procedimiento para cubrir los contratos de relevo con trabajadoras y trabajadores en activo en la empresa, no será necesario que la persona relevista sea menor de 30 años.

Sin embargo, la empresa deberá realizar, además del contrato de relevo, una contratación adicional de una persona

menor de 30 años en alguna de las situaciones mencionadas en el primer punto, por el tiempo equivalente como mínimo al que falte para la finalización del contrato temporal que tenía la persona relevista.

¿Hay alguna retribución mínima para acceder a la subvención?

Sí. La retribución anual bruta a percibir por la persona contratada será de al menos 12.000 euros.

¿A cuánto ascienden las subvenciones?

La cuantía de la subvención será de 6.000 euros. Si es necesaria una contratación adicional, como se especificaba antes, podrá ser objeto de las ayudas previstas en la normativa vigente.

¿Se pueden realizar jubilaciones parciales con contrato de relevo tras el 1 de enero de 2019?

SI. A pesar de que la Ley introduce modificaciones orientadas a dificultar esta medida, la jubilación parcial con contrato de relevo se puede seguir haciendo, pero para ello es necesario que lo acordemos en el ámbito de la negociación colectiva.

Se podrá acceder a la jubilación parcial anticipada siempre que exista, simultáneamente, un contrato de relevo realizado con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que sea un trabajador/a temporal en la misma empresa.

Requisitos del jubilado/a parcial

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado/a (ver tabla).



Acreditar un período de **antigüedad en la empresa**, de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

AÑO HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERÍODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE	
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses o más	65 años