

Txanda kontratua

CCOO Euskadiren apustua gizarte elkarrizketan

Ez dago formula magikorik. Behar dena bondate politikoa eta sindikala da. Hau ez da baieztapen berri bat, ezta hutsa ere. Krisiak eta lan erreformek ekarri dizkiguten Langa-beziaren eta lan baldintzen prekarizazioaren aurkako borrokan beharrezkoak dira neurri eta konpromiso konkretuak.

Horrela ulertu dugu Euskadiko gizarte elkarrizketa mahaiaren presente egon garenok. Eta bereziki CCOOK, bere egin baitu hasieratik kontratazio egonkorra eta kalitatezkoa sustatuko duten neurrien aldeko apustua, eta hori txanda kontratuan gauzatzen da, diskurtso handien eremuan ez dagoen apustua da. Oso neurri konkretua da, horretarako diru-kopuru zehatzarekin baita helburu zehatzekin.

Euskal gazteriak langabezia tasa altuak eta lan merkaturako lehen sarrera zailtzen duen horma pairatzen ditu, baina ez da hori aurkituko duen zailtasun bakarra. Denborazkotasuna, lanaldi partzialak eta baldintza prekarioak gazteentzako zabaldua dagoen errealitate dira.

Txanda kontratuaren bitartez hain zuzen ere arazo hauei aurre egitea bilatzen dugu. Gazteak lanean hastea erraztu nahi da kontratu



egonkorrekin, formula prekarizatzaileetatik aldentuta. Txanda kontratu horretako pertsonak lehen zituen baldintza berberetan. Euskadiko CCOOK kontratu egonkorra eta kalitatezko baldintzekin zehazten diren neurriak bakarrik babestuko ditu kontratazioaren sustapenari dagokionez. Finantzazio publikoa ezin da prekarietatean barneratu.

Gizarte elkarrizketa mahai hartan ez zeuden egon beharko luketen erakunde guztiak. Gaur hala ere, lantokietan, neurria aplikatzea eskatuko dute. Konpromiso eta nahi kontua da. Euskadiko CCOOrena argia da.

Langileen interesen alde lan egitea. Lanpostu bat dutenen eta lanpostu bat izan nahi dutenen interesen alde. Langabezia, prekarietatea eta gizarte polarizazioaren aurka

Contrato relevo

Apuesta de CCOO de Euskadi en el diálogo social

No hay varitas mágicas. Lo que sí debe haber es voluntad política y sindical. Esta no es una afirmación nueva, ni vacía. En la lucha contra el paro y la precarización de las condiciones laborales que la crisis y las reformas laborales nos han traído son necesarias medidas y compromisos concretos.

Así lo hemos entendido quienes hemos estado presentes en la mesa de diálogo social en Euskadi. Y particularmente CCOO, que ha hecho suya desde el primer momento la apuesta por medidas que fomenten la contratación estable y de calidad, y eso se materializa en el contrato de relevo, una apuesta que no se sitúa en el terreno de los grandes discursos. Se trata de una medida muy concreta, con una dotación presupuestaria específica para ello y con unos objetivos igual de concretos.

La juventud vasca sufre en sus carnes unas altas tasas de paro, un muro que complica el primer acceso al mercado de trabajo, pero 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 precisamente se busca combatir estos problemas. 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.

En aquella mesa de diálogo social no estaban todas las organizaciones que habrían debido estar. Hoy pedirán sin embargo en los centros de trabajo que se aplique esta medida. Es cuestión de compromiso y voluntad. La de CCOO de Euskadi es clara. Trabajar en de-

borrokatzea. Eta horrelako neurrietan zehazten den konpromisoa da.

Zer da diruz laguntzen dena?

Txanda kontratuak lanaldi partzialean eta denbora mugagabez, baita ere iraupen mugatuko horiek mugagabe bilakatzeko konpromisoarekin.

Zein kontratatu daiteke formula honen bitartez?

1- 30 urtetik beherako pertsonak egoera hauetako batetan:

- Kontratua hasteko datan Lanbiden izena emanda badaude langabe moduan, gutxienez 180 egunez aurreko hilabeteetan.
- Enpresa berberan praktika edo formakuntza zein ikasketa kontratua bukatu ezker, edo praktika ez laboral epea bukatzen bada.
- Enpresa berean iraupen mugatuko kontratu bat edukita.

2 - Enpresan aurrez egindako akordioak badaude txanda kontratuak enpresan lanean ari diren langileekin betetzeko prozedurari dagokionean, ez da beharrezkoa izango txanda kontratua egiten duenak 30 urte baino gutxiago edukitzea.

Hala ere, enpresak, txanda kontratuaz gain 30 urtetik beherako beste pertsona bat kontratatu beharko du lehen puntuan aipatutako egoeretakoa batetan, gutxienez txanda kontratua zuenaren aldi baterako kontratua bukatzeko falta den denbora berekoa.

Ba al dago diru-laguntza eskuratzeko gutxieneko ordainsaririk?

Bai. Kontratatutako pertsonak urtean gutxienez 12.000 euro gordineko ordainsaria eduki beharko du.

Zenbaterainokoak dira diru-laguntzak?

Diru-laguntzaren zenbatekoa 6.000 eurokoa izango da.



Kontratazio gehigarria beharrezkoa bada, aurrez zehazten den moduan, indarrean dagoen araudiako laguntzak jaso ahal izango ditu.

Eskaera aurkezteko epea

Bi hilabete 2016ko apirilaren 16 egunetik data hori baino lehen hasitako txanda kontratuentzat edo txanda kontratuaren hasieratik (ondorengo bada), 2016ko urriaren 21a arte.

Aurkeztu beharko dira dagokion dokumentuekin batera Lanbideren bulegoetan.

Informazio gehiagorako, araudia espezifikoa, baldintzak eta bete beharreko konpromisoak enpresaren aldetik apirilaren 14koa, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusiarena, zeinaren bidez argitara ematen baita txanda-kontraturako laguntzen deialdia ebazpenan jasotzen dira.

Etor zaitetz sindikatuaren egoitzetara edozein zalantza argitzeko. Babestuzure eskubideak. Antolatuz. Afiliatuz Euskadiko CCOO-n.



fensa de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. De quienes tienen un puesto de trabajo y de quienes quieren tenerlo. Luchar contra el paro, la precariedad y la polarización social. Y es un compromiso que se concreta en medidas como esta.



¿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.

Plazo de presentación de las solicitudes

Dos meses desde el día 16 de abril de 2016 para los contratos de relevo iniciados con antelación a esta fecha o desde el inicio del contrato de relevo (si es posterior), y hasta el 21 de octubre de 2016. Se deberán presentar, junto con la documentación correspondiente en las oficinas de Lanbide.

Para más información, la regulación específica, requisitos y compromisos de obligado cumplimiento por parte de las empresas se encuentran recogidos en la Resolución de 14 de abril de 2016, del Director General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede a la publicación de la convocatoria de ayudas al contrato de relevo.

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

