

datos sindicales básicos

oinarrizko lan-datuak

2017



**ZUREKIN
EGUNERO**



CC00

Ventajas y descuentos especiales para afiliados/as



Seguros para particulares

- Auto • Moto • Hogar • Caravanas
- Vida • Accidentes • Ahorro y pensiones
- Seguro de Renta Garantizada

Dental
Mascotas
Subsidio de baja

Nuevo

**Y ahora visita tu
oficina más cercana
y participa en el
sorteo de un viaje
para dos personas
a elegir entre...**



ATLANTIS BILBAO

C. Uribitarte, 4, 48001 Bilbao
Tel. 944 24 23 02

concha.vallesmaza@atlantisgrupo.es

ATLANTIS VITORIA

C. Portal de Castilla, 50, 01007 Vitoria
Tel. 945 15 43 29

ana.magrachbarcenilla@atlantisgrupo.es

ATLANTIS SAN SEBASTIÁN

C. Carlos I, 1-3, 20011 San Sebastián
Tel. 943 44 56 47

aranzazu.navasibarguren@atlantisgrupo.es

Los productos distribuidos bajo la marca ATLANTIS están asegurados por las entidades del Grupo ACM España:

- Seguros de Daños: AMGEN SEGUROS GENERALES, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U. CIF A-59575365 - Seguros de Vida y Ahorro Atlantis: ATLANTIS VIDA, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-61944203 - Seguros de Decesos y Mascotas: AMSYR Agrupación Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-79202420 - Planes de Ahorro: Agrupación AMCI de Seguros y Reaseguros, S.A., CIF A-65782807 - Planes de Pensiones: Agrupación Pensiones, EGFP S.A.U., CIF A-08605396. Domicilio social de todas las compañías: Ctra. Rubi, 72-74, 08174 Sant Cugat del Vallès.

CONTENIDO - AURKIBIDEA

S.M.I. – I.P.R.E.M. F.O.G.A.S.A. Lanbide arteko gutxieneko soldata eta FOGASA	Pág. / Orr.	3
BASES Y GRUPOS DE COTIZACION Kotizazioko oinarri eta taldeak	Pág. / Orr.	5
TIPOS DE COTIZACION Kotizazio-tasak	Pág. / Orr.	6
CUANTIA DE LAS PENSIONES MINIMAS Pentsioen zenbatekoa	Pág. / Orr.	7
PRESTACIONES POR DESEMPLEO Langabezi prestazioak	Pág. / Orr.	8
DESEMPLEO POR DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO Langabezia atzerrirajoategaitik	Pág./ Orr.	10
SUBSIDIO POR DESEMPLEO Langabezi sorospena	Pág./Orr.	11
PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN Gizarteratze errenta aktiboko programa	Pág./Orr.	14
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO Genero indarkeriaren biktimak	Pág./Orr.	15
INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) Aldi baterako ezintasuna	Pág./Orr.	15
JUBILACION (Ordinaria, Parcial, Anticipada) Erretiroa (Ohikoa, Partziala, Aurreratua)	Pág. / Orr.	18
EFFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL Erretiratu partzialaren lan kontratua amaitzearen efektuak	Pág. / Orr.	27
REQUISITOS EN LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Denbora partzialean lan egiten duten langileen babeserako baldintzak	Pág. / Orr.	28
COMPLEMENTO A LAS PENSIONES PARA LAS MUJERES CON DOS O MAS HIJAS O HIJOS Bi semenalaba edo gehiago dituzten emakumeen pentsioen osagarria	Pág./Orr.	29
CALENDARIOS C. AUTONOMA VASCA EAEko jai egutegia eta EAEko lan egutegia.	Pág. / Orr.	31
IRPF Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga	Pág./ Orr.	33
GRADOS DE CONSAGUINIDAD Odolkidetasunaren mailak	Pág. / Orr.	35
NOTAS Oharrak	Pág. / Orr.	36

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

Con fecha 26/06/04, se publicó un Decreto Ley, el cual modificaba la cuantía del S.M.I. para el resto del año, creando al mismo tiempo un nuevo concepto llamado **Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples** (IPREM), que sirve como indicador para determinar la cuantía de algunas prestaciones y subsidios o como referencia del nivel de renta máximo percibido para poder acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, sustituyendo en esta función al Salario Mínimo Interprofesional.

De acuerdo con esto, se mantiene entre otras la vinculación al S.M.I., las siguientes prestaciones:

- La prestación por desempleo del nivel contributivo, en relación con el cómputo de las rentas de los hijos para fijar las cuantías máxima y mínima de la citada prestación, así como en relación con la estimación de responsabilidades familiares.
- El subsidio por desempleo. Ver S. Social
- También se mantiene la vinculación con el S.M.I., las bases mínimas de cotización a S. Social, para el mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos.

Se entenderán referidas al IPREM las cuantías de las prestaciones señaladas anteriormente, en los siguientes términos:

- Las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo del nivel contributivo.
- La cuantía del subsidio por desempleo.

La referencia al IPREM no supondrá modificación alguna del régimen establecido en las normas reguladoras de las prestaciones, salvo las derivadas de lo establecido en este punto.

En los supuestos en que la referencia al Salario Mínimo Interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM, la cuantía anual del IPREM será con inclusión de pagas extras.

Para más información sobre esta importante modificación, acudir a la Federación de Rama correspondiente.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2017 – CUANTÍA ÚNICA

CUANTÍA UNICA	DIARIO	MENSUAL
Sin prorratea de pagas extras	23,59 €	707,70 €
Con prorratea de pagas extras	27,52 €	825,60 €

INDICADOR PUBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MULTIPLES (I.P.R.E.M.)

CUANTÍA ÚNICA PARA			
	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Sin prorratea de pagas extras	17,75 €	532,51 €	6.390,13 €
Con prorratea de pagas extras	20,71 €	621,26 €	7.455,14 €

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

ABONO POR SALARIOS E INDEMNIZACIONES EN INSOLVENCIA DE LA EMPRESA

SALARIOS	Doble del Salario Mínimo Interprofesional con prorrateo de pagas extraordinarias con un máximo ciento veinte días.
INDEMNIZACIONES	Artículos 51 y 52 E.T., doble del Salario Mínimo Interprofesional, veinte días por cada año de servicio, máximo de un año.
DESPIDO IMPROCEDENTE O EQUIVALENTE	Artículos 50 y 56 del E.T., 279 y 284 de la L.P.L. respectivamente, treinta días por año de servicio, máximo un año.

TOPES MÁXIMOS QUE ABONA

SALARIOS	DIA	120 DIAS
Doble del Salario Mínimo Interprofesional*	54,92 €**	6.590,40 €

INDEMNIZACIONES	DIA	365 DIAS
Doble del Salario Mínimo Interprofesional	54.92 €	20.045,80 €

*S.M.I. con pagas extras

** 23,59 : 6 = 3,93

3,93: 365 x 360 = 3,87

(23,59+ 3,87) x 2 = 54,92€

BASES Y GRUPOS DE COTIZACION
KOTIZAZIOKO OINARRI ETA TALDEAK

Primero - Contingencias Comunes:

a) Trabajadores a tiempo completo:

Grupo	Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		€/mes	€/mes
1	Ingenieros, Licenciados, Personal alta dirección no incluido en el Art. 1.3.c) del ET	1.152,90	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	956,10	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	831,60	3.751,20
4	Ayudantes no titulados	825,60	3.751,20
5	Oficiales Administrativos	825,60	3.751,20
6	Subalternos	825,60	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	825,60	3.751,20
		€/día (30 días)	
8	Oficiales de 1ª y 2ª	27,52	125,04
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	27,52	125,04
10	Peones	27,52	125,04
11	Trabajador menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	27,52	125,04

b) Trabajadores a Tiempo parcial, Contrato de relevo y jornada reducida por guarda legal:

Grupo	Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
		€/hora	€/mes
1	Ingenieros, Licenciados, Personal alta dirección no incluido en el Art. 1.3.c) del ET	6,95	3.751,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	5,76	3.751,20
3	Jefes Administrativos y de Taller	5,01	3.751,20
4	Ayudantes no titulados	4,97	3.751,20
5	Oficiales Administrativos	4,97	3.751,20
6	Subalternos	4,97	3.751,20
7	Auxiliares Administrativos	4,97	3.751,20
		€/hora	€/día (30 días)
8	Oficiales de 1ª y 2ª	4,97	125,04
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	4,97	125,04
10	Peones	4,97	125,04
11	Trabajador menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	4,97	125,04

Segundo - Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales:

	Mínimo €/mes	Máximo €/mes
Trabajadores de 18 años o mayores de dicha edad	825,60	3.751,20

**TIPOS DE COTIZACION
KOTIZAZIO-TASAK**

REGIMEN GENERAL			
CONTINGENCIAS	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%	28,30%
HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR	12,00%	2,00%	14,00%
HORAS EXTRAS RESTANTES	23,60%	4,70%	28,30%
F.O.G.A.S.A. (sobre base accidente de trabajo)	0,20%	-----	0,20%
FORMACIÓN PROFESIONAL (sobre base accid. trab.)	0,60%	0,10%	0,70%
DESEMPLEO: (sobre base accidente de trabajo)			
- Contratos fijos y fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, así como de duración determinada de contratos formativos en prácticas, formación, relevo, interinidad y de personas trabajadoras que tengan reconocida un grado de discapacidad no inferior al 33%	5,50%	1,55%	7,05%
- Contratos de duración determinada:	Empresa	Trabajador	Total
- Tiempo completo (incluidas las realizadas por ETT)	6,70%	1,60%	8,30%
- Tiempo parcial (incluidas las realizadas por ETT)	6,70%	1,60%	8,30%

COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE			
Cotizaciones:	Empresa	Trabajador	Total
	€/mes	€/mes	€/mes
Contingencias Comunes	33,46	6,67	40,13
Contingencias Profesionales	4,60	----	4,60
F.O.G.A.S.A.	2,54	----	2,54
Formación Profesional	1,23	0,16	1,39

Cuando haya obligación de cotizar por desempleo en este tipo de contratos, la base a tener en cuenta será la base mínima de cotización por accidente de trabajo (825,60,€ para el año 2017), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, el 5,50% a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador. Esta cotización se aplicará también a **becarios e investigadores**, respecto a la cotización por contingencias comunes y profesionales durante los dos primeros años. No cotizan por Fogasa y desempleo.

El tipo de cotización para las contingencias de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es abonado exclusivamente por la empresa. La cantidad que abona, esta en función de la actividad profesional que tenga declarada en Seguridad Social. Los tipos están recogidos en la Ley 42/2006 de 28 de diciembre, de presupuestos para 2007. Se exceptúa el personal en trabajos exclusivos de oficina, cualquiera que sea su actividad que el tipo es del 0.65% para IT y del 0.35 para invalidez, muerte o supervivencia (IMS)

Se mantiene la reducción del 50% en la cotización empresarial por contingencias comunes, en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS PENTSIOEN ZENBATEKOA

JUBILACION	CLASES DE PENSIÓN	TITULARES					
		SIN CONYUGE A CARGO (unidad económica unipersonal)		CON CONYUGE A CARGO		CON CONYUGE NO A CARGO	
		€/mes	€/año	€/mes	€/año	€/mes	€/año
	Titular con 65 años	637,70	8.927,80	786,90	11.016,60	605,10	8.471,40
	Titular menor de 65 años	596,50	8.351,00	737,60	10.326,40	563,80	7.893,20

INCAPACIDAD PERMANENTE		€/mes	€/año	€/mes	€/año	€/mes	€/año
	Gran Invalidez	956,60	13.392,40	1.180,40	16.525,60	907,70	12.707,80
	Absoluta o Total con 65 años de edad	637,70	8.927,80	786,90	11.016,60	605,10	8.471,40
	Total: Con edad entre 60 y 64 años	596,50	8.351,00	737,60	10.326,40	563,80	7.893,20
	Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años	396,60	5.552,40	396,60	5.552,40	389,21	5.448,94
	Parcial del régimen de Accidente de Trabajo: Titular con 65 años	637,70	8.927,80	786,90	11.016,60	605,10	8.471,40

VIUDEDAD		€/mes	€/año
	Titular con cargas familiares	737,60	10.326,40
	Titular con 65 años, o con discapacidad > = 65%	637,70	8.927,80
	Titular menor de 65 años: de 60 a 64 años < de 60 años	596,50 482,90	8.351,00 6.760,60

ORFANDAD		€/mes	€/año
	Por beneficiario	194,80	2.727,20
	En orfandad absoluta con varios beneficiarios (N)	$194,80 + \frac{482,90}{N}$	$2.727,20 + \frac{6.760,60}{N}$
	Por beneficiario discapacitado < 18 con discapacidad > = 65%	383,40,	5.367,60

EN FAVOR FAMILIARES		€/mes	€/año
	Por beneficiario	194,80	2.727,20
	Si no existe viuda/o, ni huérfano/a pensionista:		
	▪ Un solo beneficiario con 65 años	470,90	6.592,60
	▪ Un solo beneficiario menor 65	443,70	6.211,80
Varios beneficiarios (N)	$194,80 + \frac{288,10}{N}$	$2.727,20 + \frac{4.033,40}{N}$	

SOVI		€/mes	€/año
	Vejez, Invalidez y Viudedad no concurrentes.	408,10	5.713,40
	Prestaciones SOVI concurrentes	396,20	5.546,80

TOPE MAXIMO DE PENSIÓN	€/mes	€/año
	2.573,70	36.031,80

LÍMITE INGRESOS PARA PERCIBIR MÍNIMOS SIN INCLUIR LA PENSIÓN	€/año
▪ Sin cónyuge a cargo	7.116,18
▪ Con cónyuge a cargo	8.301,10

PRESTACIONES POR DESEMPLEO LANGABEZI PRESTAZIOAK

A. REQUISITOS:

Situación legal de desempleo, mínimo 12 meses de cotización.

B. DURACIÓN:

La duración de la prestación por desempleo estará en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

PERÍODO DE COTIZACION		PERIODO DE PRESTACIÓN	PERÍODO DE PRESTACIÓN
Desde 360 días	Hasta 539 días	120 días	04 meses
Desde 540 días	Hasta 719 días	180 días	06 meses
Desde 720 días	Hasta 899 días	240 días	08 meses
Desde 900 días	Hasta 1.079 días	300 días	10 meses
Desde 1.080 días	Hasta 1.259 días	360 días	12 meses
Desde 1.260 días	Hasta 1.439 días	420 días	14 meses
Desde 1.440 días	Hasta 1.619 días	480 días	16 meses
Desde 1.620 días	Hasta 1.799 días	540 días	18 meses
Desde 1.800 días	Hasta 1.979 días	600 días	20 meses
Desde 1.980 días	Hasta 2.159 días	660 días	22 meses
Desde 2.160 días	En adelante	720 días	24 meses

En caso de trabajo a tiempo parcial cada día trabajado se computa como día cotizado

C. BASE REGULADORA:

Media de la base reguladora de los últimos 6 meses trabajados.

D. CUANTÍA:

- Los 6 primeros meses 70% de la base reguladora.
- El resto de los meses 50% de la base reguladora.

TOPES MÍNIMOS Y MÁXIMOS (REFERENCIA I.P.R.E.M. CON PRORRATA PAGAS)				
Nº DE HIJOS	MÍNIMO DÍA	MÁXIMO DÍA	MÍNIMO MES	MÁXIMO MES
	Euros	Euros	Euros	Euros
SIN HIJOS	80% = 16,57	175% = 36,24	497,01	1.087,20
CON 1 HIJO	107% = 22,16	200% = 41,42	664,75	1.242,52
CON 2 HIJOS	107% = 22,16	225% = 46,60	664,75	1.397,84

En caso de trabajo a tiempo parcial se aplica el porcentaje del tiempo trabajado en los últimos 180 días. Se cobra en 12 pagas anuales.

E. COTIZACIONES Y RETENCIONES:

Las prestaciones por desempleo aquí reseñadas son brutas, de ellas hay que descontar la cotización a Seguridad Social y la retención a cuenta para el I.R.P.F. si procede.

DESEMPLEO POR DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO

Desplazamiento al extranjero superior a 90 días

- Si se está percibiendo prestación:
Comunicar en el SEPE la fecha y el motivo del traslado, para proceder a suspender el pago de la prestación, pudiendo reanudarla a su regreso, si acredita que salió en busca o realización de trabajo, cooperación internacional o perfeccionamiento profesional.
- Requisitos para reanudar:
Haber permanecido en el extranjero menos de 12 meses.
Inscribirse como demandante de empleo y solicitar la reanudación en los 15 días siguientes al retorno.
- Se puede seguir cobrando la prestación en un país de la UE.
Si se es perceptor o perceptora de prestación y ha permanecido inscrito como demandante de empleo durante al menos 4 semanas en España y se traslada a buscar trabajo a un país de la UE o Suiza, puede exportar dicha prestación durante tres meses, prorrogables por otros 3.
- Debe solicitar la autorización de desplazamiento.
- Solicitar el documento U2.
- Inscribirse como demandante de empleo en el otro estado miembro en el plazo de los 7 días posteriores a la fecha que deje de estar a disposición de los SEPES en España.
- El pago de la prestación se seguirá realizando por el mismo sistema que durante su residencia en España.
- Los periodos cotizados en España servirán para cobrar prestaciones por desempleo en otros países de la UE o Suiza

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/estoy_cobrando_paro/me_traslado_al_extranjero.html

https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/quiero_cobrar_paro/subsidio_para_emigrantes_retornados.html

**SUBSIDIO POR DESEMPLEO
LANGABEZI SOROSPENA**

SUBSIDIO ASISTENCIAL POR CARECER DE PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN (1 AÑO) PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

REQUISITOS:

- **Supuesto A: Acreditar responsabilidades familiares.** Haber cotizado al menos 3 meses, estar en situación de desempleo y no tener derecho a prestación contributiva.

DURACIÓN Y CUANTÍA (REFERENCIA I.P.R.E.M.)					
Cuantía 80% del I.P.R.E.M. sin pagas extras					
Cotización		Subsidio		Euros día	Euros mes
meses	días	meses	días		
3	De 90 a 119	3	90	14,20	426
4	120 a 149	4	120		
5	150 a 179	5	150		
6	180 en adelante	21	630		

- **Supuesto B: Sin responsabilidades familiares.** Haber cotizado entre seis y doce meses, estar en situación de desempleo y no tener derecho a prestación contributiva.

DURACIÓN Y CUANTÍA (REFERENCIA I.P.R.E.M.)					
Cuantía 80% del I. P.R.E.M., sin pagas extras					
Cotización		Subsidio		Euros día	Euros mes
mese	días	meses	días		
	180 o más	6	180	14,20	426

- **Importante:** Si se solicita este subsidio, las cotizaciones que han sido tenidas en cuenta para su reconocimiento, no serán computadas para el reconocimiento de un derecho posterior.

SUBSIDIOS A PERCIBIR POR HABER AGOTADO LA PRESTACION CONTRIBUTIVA

MENORES DE 45 AÑOS

REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
- Agotar prestación contributiva, <u>acreditar responsabilidades familiares.</u>	6 meses+2 prórrogas (máximo 18 meses)	80% I.P.R.E.M. (Sin pagas)
- Agotar prestación contributiva de 6 meses mínimo, <u>acreditar cargas familiares.</u>	6 meses+3 prorrogas (máximo 24 m)	426 €

MAYORES DE 45 AÑOS

REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
- Agotar prestación contributiva de cuatro meses, sin acreditar cargas familiares.	6 meses	
- Agotar prestación contributiva de 4 meses mínimo, acreditar cargas familiares.	24 meses (6 m + 3 prórroga)	80% I.P.R.E.M (Sin pagas) 426 €
- Agotar prestación contributiva de 6 meses mínimo, acreditar cargas familiares.	30 meses (6 m + 4 prórroga)	

SUBSIDIO OTROS COLECTIVOS

REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
Trabajadores emigrantes retornados de países no pertenecientes a la Unión Europea, ni Australia o Suiza. - Haber trabajado en dichos países como mínimo 12 meses en los últimos 6 años desde la última salida de España. - Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 30 días desde la fecha de retorno y permanecer inscrito durante 1 mes.	Solicitar en los 15 días siguientes a la finalización del mes de inscripción como demandante de empleo. Se percibe durante 6 meses + 2 prórroga (Máximo 18 meses)	80% I.P.R.E.M Sin pagas 426 €
Liberados de prisión con condena de 6 o más meses. - Si se ha perdido una pensión por mejora de una incapacidad.		
Revisión de invalidez. Haber tenido una pensión de incapacidad permanente que le ha sido revisada por mejoría. Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 30 días desde la fecha de la declaración de la capacidad o incapacidad permanente parcial y permanecer inscrito durante un mes.		

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS

REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
<ul style="list-style-type: none">- Tener cumplidos 55 años o más.- No hace falta tener responsabilidades familiares.- Cumplir todos los requisitos salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la S. Social.- Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de toda la vida laboral.- Permanecer inscrito en el desempleo.- Carecer de rentas superiores al 75% del SMI . se entenderá cumplido este requisito, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar (cónyuge, hijas/os menores de 26 años o mayores discapacitados o menores acogidos) Incluida la persona solicitante , dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del SMI , excluida la parte proporcional de las pagas extras. (530,78 en 2017).	<p>La duración del subsidio se extenderá, como máximo, hasta cumplir la primera edad que le permita al beneficiario acceder a la pensión contributiva de jubilación.</p> <p>Para mantener el subsidio anualmente deberá presentar una declaración de sus ingresos y los de la unidad familiar, en su caso.</p>	<p>80% I.P.R.E.M. (Sin pagas) 426 €</p> <p>Durante la percepción del subsidio, el SEPE cotiza por la base mínima de cotización (825,60 € en 2017)</p>

NOTAS

- Cuando se reúnan los requisitos para poder optar a un subsidio superior a 6 meses, cada vez que se haya devengado 6 meses de percepción del mismo, hay que hacer solicitud de prórroga, acompañado de documentación acreditativa de mantener todos los requisitos de acceso al subsidio.
- Los mayores de 55 años que quieran mantener la percepción del subsidio, deberán presentar cada 12 meses una declaración de rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.

PROGRAMA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)

REQUISITOS	DURACIÓN	CUANTÍA/ MES
<ul style="list-style-type: none">- Personas en desempleo de larga duración.- Tener 45 o más años.- Si es persona con discapacidad, tener reconocido un grado igual o superior al 33% o ser pensionista por incapacidad.- Haber extinguido una prestación contributiva o subsidio por desempleo, previamente en algún momento.- Estar inscrito ininterrumpidamente como demandante de empleo durante 12 o más meses.- Acreditar , en el momento de la solicitud, que durante el periodo de inscripción se han realizado, al menos, tres acciones de búsqueda activa de empleo. <p>Si es emigrante retornado:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tener 45 o más años.- Haber trabajado al menos 6 meses en el extranjero desde la última salida de España y haber retornado en los 12 meses anteriores a la solicitud. <p>Si es víctima de violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none">- Acreditar esa condición mediante orden de protección o informe del Ministerio Fiscal, o certificación de los Servicios Sociales o del centro de acogida por resolución judicial.- Carecer de rentas. Considerando éstas , todos los ingresos brutos que obtengan los miembros de la unidad familiar.	11 meses como máximo	426,00 €/mes

En Euskadi hay que tener en cuenta la Renta de Garantía de Ingresos que viene a complementar estas situaciones y a cubrir además, otras situaciones reconocidas como derecho subjetivo. Su regulación está recogida en la Ley 18/2008 de 23 de diciembre, para la garantía de ingresos y para la inclusión social.

VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

SI SE ENCUENTRA TRABAJANDO	SI SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO	OTRAS AYUDAS
<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar la suspensión temporal de su relación laboral con reserva de puesto de trabajo, durante 6 meses, con prorrogas por periodos de 3 meses, hasta alcanzar los 18, o su extinción definitiva, presentando en la empresa los informes pertinentes. - Tanto la suspensión como la extinción se consideran situación de desempleo involuntario , lo que permite solicitar las prestaciones de desempleo o de subsidio si no tuviera derecho a prestación contributiva, si reúne los requisitos exigidos. - A efectos de la cuantía de su prestación las bases se incrementan hasta el 100% si se vieron afectada por reducción de jornada. - Es un periodo de cotización efectiva para las prestaciones de la Seguridad Social y el desempleo. 	<p>Si se encuentra en situación de desempleo, sin percibir prestación puede solicitar la incorporación al Programa de Renta Activa de Inserción, con los requisitos que recogidos en al apartado anterior.</p> <p>Si por este motivo existe la obligación de un cambio de residencia, la victima de violencia de género puede solicitar una ayuda suplementaria de 1.278€.</p>	<p>Si carece de rentas superiores a 530,78€ mensuales y tiene dificultades especiales para obtener un empleo, podrá percibir una ayuda de pago único equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo. (2.556€)</p> <p>Si tiene reconocida un incapacidad igual o superior al 33% el importe es de 12 mensualidades (5.112€)</p> <p>Si tiene responsabilidades familiares 18 mensualidades (7.668€)</p> <p>Estas ayudas son concedidas por los servicios sociales correspondientes</p>

INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.) **ALDI BATERAKO EZINTASUNA**

Se considera que se está en situación de I.T. cuando se produce una suspensión del contrato de trabajo por estar impedido para el trabajo por las siguientes causas: **Enfermedad común, Enfermedad Profesional o Accidente Laboral y Accidente no laboral.**

Beneficiarios:

Trabajadores/as afiliados/as y en alta en el régimen general de la Seguridad Social, o que se encuentren en situación asimilada al alta.

Situaciones de alta o asimiladas

- Situación legal de desempleo.
- Situación cotizada del trabajador durante el período correspondiente de vacaciones retribuidas que no hayan sido disfrutadas a la finalización del contrato.
- Situación de paro involuntario una vez se hayan agotado las prestaciones, tanto contributiva como asistencial siempre que permanezca inscrito como desempleado en las oficinas de empleo.
- Excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo.
- La suscripción de convenio especial.
- Suspensión de la relación laboral por un ERE
- Suspensión del contrato por huelga legal o cierre patronal.
- La situación de suspensión de empleo y sueldo
- La situación de incapacidad temporal una vez extinguido el contrato de trabajo.
- Períodos de inactividad en trabajos de temporada.

Requisitos de cotización:

ENFERMEDAD COMUN	ACCIDENTE NO LABORAL	ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL
180 días cotizados dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.	No existe periodo de carencia.	No existe periodo de carencia.

Prestación económica:

La I.T. genera derecho a una prestación que compensa parcialmente, la carencia de rentas de trabajo mientras el trabajador/a, debido a dicha situación, no puede realizar su trabajo.

El derecho a percibir la prestación y sus efectos económicos, nacen según la causa que lo motiva:

CONTINGENCIAS PROFESIONALES	CONTINGENCIAS COMUNES
Desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. (por la mutua)	3 primeros días de baja: no se abonan, salvo acuerdo. Del 4º al 15º, se abona a cargo del empresario. A partir del día 16: se abona la prestación por el empresario pero a cargo de la S.S.

El nacimiento del derecho se hace efectivo de modo directo y automático una vez presentados los correspondientes partes de baja y de confirmación. Recordar que el parte de baja ha de hacerse llegar a la empresa en los **tres días siguientes** al hecho causante, entregando el documento que pone copia para la empresa y guardar el documento que pone copia para el trabajador, imprescindible para hacer cualquier reclamación.

Duración:

	PLAZO MAXIMO	PRORROGAS
Contingencias comunes o profesionales	12 meses	6 meses

Es competencia exclusiva del INSS reconocer la prórroga, y emitir la baja médica en los procesos de recaída.

Existe un procedimiento de impugnación de las altas médicas dadas por el INSS, en el plazo de 4 días naturales ante la Inspección médica del servicio público de salud.

Cuantía:

La base reguladora para el cálculo de la prestación se halla dividiendo la base de cotización del mes anterior a la fecha de su inicio entre 30 días. Si el trabajador/a se encuentra en situación de I.T. el mismo mes en el que ha ingresado en la empresa se aplica la base de cotización de ese mes dividido por el número de días cotizados.

En los casos de I.T. por contingencia profesionales se tiene también en cuenta las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los 12 meses anteriores.

Porcentaje:

La cuantía de la prestación varía en función de su duración y de la causa que lo origine.

CONTINGENCIAS COMUNES		CONTINGENCIAS PROFESIONALES	
Días	Porcentaje	Días	Porcentaje
Del 4º al 20º	60%	Desde el primer día	75%
A partir del 21º	75%		

Por convenio o pacto colectivo se puede complementar la prestación de I.T. este complemento es a cargo exclusivo de las empresas.

Durante la I.T. permanece la obligación de cotizar a la S.S. tomando como referencia la base de cotización del mes anterior.

IT - DESEMPLEO

Si se extingue el contrato estando en situación de IT **por contingencias comunes**: continúa percibiendo la prestación, pero en la **cuantía igual a la prestación por desempleo**, hasta que se extinga dicha situación, pasando a continuación a la situación legal de desempleo, en todo caso el tiempo de I.T. se descuenta del periodo de percepción de la prestación por desempleo.

Por contingencias profesionales: se sigue percibiendo la prestación por I.T en la cuantía que tuviera reconocida hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, si reúne los requisitos, a percibir la prestación por desempleo, sin que en este caso proceda descontar el tiempo que hubiera permanecido en situación de I.T.

JUBILACIÓN (Ordinaria, Parcial y Anticipada)Per ERRETIROA (Ohikoa, Partziala, Aurreratua)

REQUISITOS

Período mínimo de cotización

Período de cotización genérico: 15 años (5.475 días) efectivos, sin cómputo de las pagas extraordinarias.

Período de cotización específico: 2 años deberán estar dentro de los últimos 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para acreditar los años de cotización en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el número de horas efectivamente trabajadas, se dividirá por 5, multiplicándose el cociente resultante por 1,5, y el resultado será el número de días acreditados para determinar los períodos mínimos de cotización (la fracción de día se computará como día completo) y el número de años cotizados a fin de establecer el porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión (la fracción de año se computa como año completo).

Edad de Jubilación

Regla General:

67 años a partir del primero de enero de 2015, o

65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización establecidos en los párrafos anteriores, se aplicarán de forma gradual, en los siguientes términos:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Base Reguladora

Como regla general, la base reguladora de la pensión de jubilación, se calculará en 2017, con el promedio de los últimos 20 años cotizados, incrementándose anualmente a razón de un año mas hasta el 2022 que será el promedio de 25 años,

Período Transitorio Para Elevación del Período de Cómputo de 15 a 25 años

2017	20 años (240m/280)
2018	21 años (252m/294)
2019	22 años (264m/308)
2020	23 años (276m/322)
2021	24 años (288m/336)
2022	25 años (300m/350)

En la caso de que resultara más favorable para el trabajador o la trabajadora, con 55 o más años, que haya cesado en el trabajo de forma involuntaria y hayan experimentado, al menos durante 24 meses una reducción de las bases de cotización respecto a la acredita con anterioridad a la extinción de la relación laboral, se tendrán en cuenta para el cálculo de la base reguladora los siguientes períodos de cotización:

De 20 años durante el período del 1/1/2013 al 31/12/2016

De 25 años durante el período del 1/1/2017 al 31/12/2021

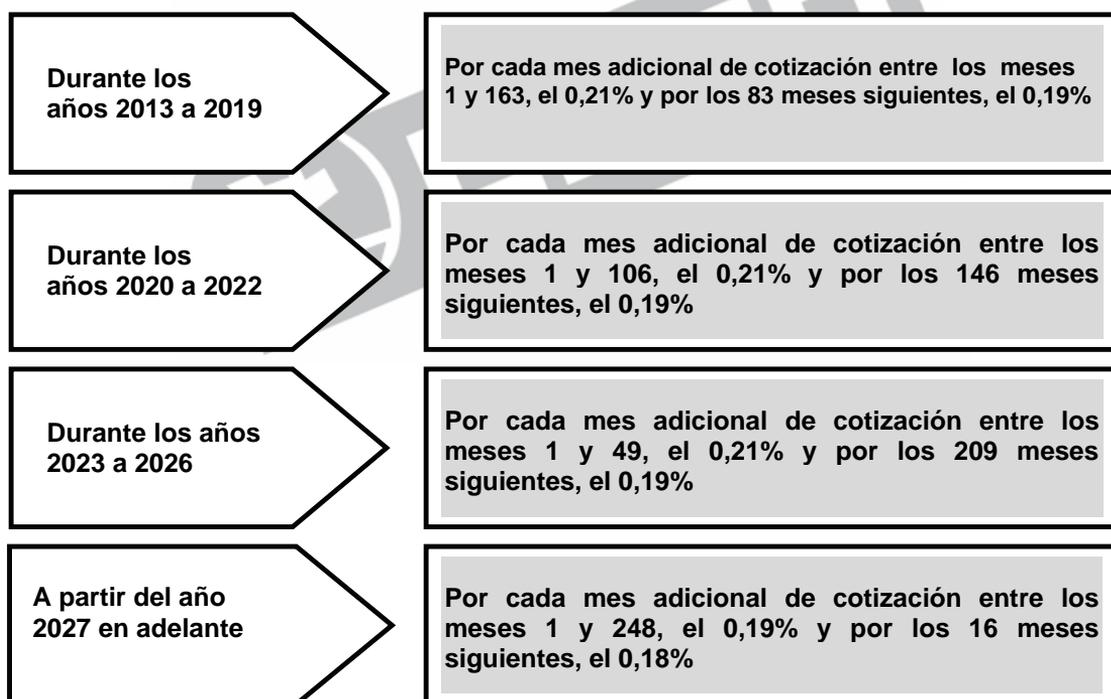
Integración de lagunas

Las lagunas de cotización se integrarán rellenado las 48 primeras con el 100% de la base mínima de cotización y el resto de lagunas con el 50% de la base mínima de cotización.

Porcentaje aplicable a la base reguladora

El porcentaje **por años de cotización**, aplicable a la base reguladora

Los **primeros 15 años** de cotización el 50% y el resto de acuerdo a la siguiente escala:



Los porcentajes introducidos por la Ley 27/2011, se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año y sin que la fracción de mes se asimile a mes.

Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, para alcanzar el 100% de la base reguladora por períodos de cotización, hasta el 2019 hay que cotizar 35 años y 6 meses, 36 años en el período comprendido entre el 2020 y el 2022, 36 años y 6 meses durante el período 2023 a 2026 y 37 años a partir del año 2027.

EJEMPLO APLICACIÓN PORCENTAJE AÑOS COTIZADOS

PERÍODO	Nº AÑOS 100%	MESES	RESTO (-180)
De 2013 a 2019	35 años 6 meses	426	246
De 2020 a 2022	36 años	432	252
De 2023 a 2026	36 años 6 meses	438	258
A partir de 2027	37 años	444	264

EJEMPLO CALCULO PORCENTAJE

De 2013 a 2019 (246 meses)

15 años (180 meses) ... 50%
Resto
 163 x 0,21 ... 34,23%
 83 x 0,19 ... 15,77%
TOTAL..... 100%

De 2020 a 2022 (252 meses)

15 años (180 meses) ... 50%
Resto
 106 x 0,21 ... 22,26%
 146 x 0,19 ... 27,74%
TOTAL..... 100%

De 2022 a 2026 (258 meses)

15 años (180 meses) ... 50%
Resto
 49 x 0,21 ... 10,29%
 209 x 0,19 ... 39,71%
TOTAL..... 100%

A partir 2027

15 años (180 meses) ... 50%
Resto
 248 x 0,19 ... 47,12%
 16 x 0,18 ... 2,88%
TOTAL..... 100%

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON LA CONDICION DE MUTUALISTA:

Se mantienen en su regulación actual, el acceso a la jubilación a partir de los 60 años de los trabajadores mutualistas, es decir para todo el que tenga cotizaciones al Mutualismo Laboral anteriores al 01/01/67, los ingresados en RENFE antes del 14/07/67, los pertenecientes a FEVE que ingresaron antes del 19/09/1969, los trabajadores pertenecientes a la Minería del Carbón cotizantes al Mutualismo del Carbón antes del 01/04/1969 y los comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores del Mar desde el 01/08/1970.

Para la aplicación de los coeficientes reductores, la edad de referencia es la de los 65 años.

La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje que resulte, en función de los años cotizados, según la escala establecida para las reglas generales de la jubilación

Coeficientes reductores

Los coeficientes reductores por anticipo de la edad de jubilación, por decisión voluntaria del trabajador o la trabajadora, es del 8% por cada año de anticipación respecto a la edad de 65 años.

Cuando el trabajador o la trabajadora acredite más de 30 años de cotización y acceda a la pensión desde un cese en el trabajo, **por causa no imputable al trabajador**, los porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión serán, en función de los años completos cotizados, los siguientes:

Entre 30 y 34 años de cotización acreditados.....	7,5% por cada año de anticipación
Entre 30 y 37 años de cotización acreditados.....	7,0% por cada año de anticipación
Entre 38 y 39 años de cotización acreditados.....	6,5% por cada año de anticipación
Con 40 o más años de cotización acreditados.....	6,0% por cada año de anticipación

JUBILACION ANTICIPADA

Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada: La que deriva por cese en el trabajo, por **causa no imputable** al trabajador y la que deriva **de la voluntad** del interesado.

JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

Requisitos

- tener cumplida una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según la norma general.
- Encontrarse inscrito como demandante de empleo durante un plazo, de al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Acreditar un período mínimo de jubilación efectiva de 33 años, sin la parte proporcional de las pagas extraordinarias, computándose, sólo a estos efectos, el servicio militar o la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

- d) Que el cese se haya producido por una causa de reestructuración empresarial que impida la continuidad en la empresa, siendo las causas de extinción : **despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas ó de producción (Art. 51 del ET); despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (Art. 52 c) del ET); extinción por resolución judicial, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario; extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor (Art. 51.7 del ET).**
- e) En los casos en los que la extinción sea por las causa establecidas en los art. 51 y 52 c) del ET, será necesario acreditar la percepción de la indemnización correspondiente.

Coeficientes reductores

La pensión será objeto de reducción, mediante la aplicación, por trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falten al trabajador o a la trabajadora, para cumplir la edad legal de jubilación que le corresponda, de los siguientes coeficientes reductores, en función del período cotizado:

Acreditando períodos de cotización inferiores a 38 años y 6 meses.....	1,875% por trimestre
Acreditar 38 años y 6 meses, o más, y menos de 41 años y 6 meses.....	1,750% por trimestre
Acreditar 41 años y 6 meses, o más, y menos de 44 años y 6 meses.....	1,625% por trimestre
Acreditar 44 años y 6 meses o más.....	1,500% por trimestre

A los exclusivos efectos de establecer dicha edad legal de jubilación, se tendrán como cotizados el tiempo que haya entre la fecha del hecho causante y la edad de jubilación que le corresponda.

JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

Requisitos

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años a la edad legal que le corresponda al trabajador o a la trabajadora.
- b) Acreditar un período efectivo mínimo de cotización de 35 años sin computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Solo se computará, a estos exclusivos efectos, el período de prestación del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) El importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado al cumplimiento de los 65 años.

Coeficientes reductores

La pensión será objeto de reducción, mediante la aplicación, por trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falten al trabajador o a la trabajadora, para cumplir la edad legal de jubilación que le corresponda, de los siguientes coeficientes reductores, en función del período cotizado:

Acreditando períodos de cotización inferiores a 38 años y 6 meses.....	2,000% por trimestre.
Acreditar 38 años y 6 meses, o más, y menos de 41 años y 6 meses.....	1,875% por trimestre.
Acreditar 41 años y 6 meses, o más, y menos de 44 años y 6 meses.....	1,750% por trimestre.
Acreditar 44 años y 6 meses o más.....	1,625% por trimestre.

A los exclusivos efectos de establecer dicha edad legal de jubilación, se tendrán como cotizados el tiempo que haya entre la fecha del hecho causante y la edad de jubilación que le corresponda.

JUBILACION PARCIAL

Sin contrato de relevo

Los trabajadores y las trabajadoras que hayan cumplido la edad legal de jubilación que les corresponda de acuerdo a la normativa vigente, podrán acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de jornada de entre un 25% mínimo y un 50% máximo.

Con contrato de relevo

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 temporal en la misma empresa.

Requisitos del jubilado 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.

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
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
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 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la Disposición Transitoria Tercera (**Mutualistas**), a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

- b) Acreditar un período de **antigüedad en la empresa**, de al menos, **6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c) Que la **reducción de su jornada de trabajo** se halle 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.
- d) **Acreditar un período de cotización de 33 años** en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido **será de 25 años**.

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 2017 el 70%)
- 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.

Características del contrato de relevo

- 1. Que exista una **correspondencia entre las bases de cotización** del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al **65 por 100 del promedio** de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- 2. **Los contratos de relevo** que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial **tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación** legal ordinaria que le corresponda.

3. En los casos **en los que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años** al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. **En el supuesto de que el contrato se extinga antes** de alcanzar la duración mínima indicada, **el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato** en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. **En caso de incumplimiento** por parte del **empresario** de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será **responsable del reintegro** de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

Normas transitorias en materia de jubilación

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

- a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) La personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencias de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1 de abril del 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.
- c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

Siempre que se haya puesto antes del día 15 de Abril de 2013 a disposición de las direcciones provinciales del INSS copia de los expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes del 1 de abril de 2013, en los que se contemple la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

EFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL

CIRCUNSTANCIA	DURACIÓN JUBILACIÓN PARCIAL	INCREMENTO COTIZACIÓN AL 100%	ACTUACIONES TRAS EL CESE
Extinción del contrato de trabajo <i>sin derecho a desempleo</i> (p.ej.: libre decisión del trabajador)	Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada del trabajador	Sólo procede hasta el fin de la jubilación parcial	El trabajador, si puede, accede a la jubilación anticipada, y si no, espera a la ordinaria
Extinción del contrato de trabajo por despido <i>disciplinario procedente</i>	Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada del trabajador	Sólo procede hasta la fecha del despido procedente, siempre que tuviera relevista	Opción reglamentaria
Extinción del contrato de trabajo <i>procedente</i> (p.ej.: fallecimiento empresario, ERE....)	Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada del trabajador	Procede durante todo el proceso de jubilación parcial, incluyendo el desempleo, siempre que haya relevista	Opción reglamentaria
Extinción del contrato de trabajo <i>improcedente</i>	Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada del trabajador	Procede durante todo el proceso de jubilación parcial y desempleo siempre que haya relevista y cotización del trabajador	Se jubila de forma anticipada u ordinaria, aplicándose, si fuera necesario, la opción reglamentaria

Opción reglamentaria; Art. 18.4 del R.D. 1132/2002. En los supuestos en que no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100% a las bases de cotización, por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que la misma se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100% de la base de cotización, si bien aplicando las demás reglas vigentes en el momento de causar pensión. Cuando la base reguladora de la pensión de jubilación se haya determinado en una fecha anterior a la del hecho causante, a la cuantía de la pensión resultante se le aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde dicha fecha hasta la del hecho causante.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO

Efectos para el relevado: La suspensión del relevado no tiene ningún efecto desde el punto de vista de la pensión.

SUSPENSIÓN DEL RELEVISTA

Efectos para el relevado: La suspensión del relevista tampoco tiene ningún efecto desde el punto de vista de la situación del relevado, puesto que el contrato aunque suspendido se mantiene en vigor y se siguen ingresando las cotizaciones.

REQUISITOS EN LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL

1. Período mínimo de cotización

Se establece una nueva fórmula para el cálculo de los períodos mínimos de cotización de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, así como para el cálculo del importe de las cuantías de la pensión de jubilación y la de incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, será diferente al exigido para los que tengan trabajo a tiempo completo, ya que deberá ser proporcional a su situación de parcialidad, computando toda la vida laboral del trabajador. El resultado es el Coeficiente Global de Parcialidad.

Para determinar el coeficiente de parcialidad se tienen en cuenta toda la vida laboral del trabajador o de la trabajadora, considerando todos los contratos a tiempo parcial y los períodos trabajados a tiempo completo. Los períodos mínimos exigidos se minorarán en función del Coeficiente Global de Parcialidad. De esta forma se cumple con el principio de proporcionalidad.

En el caso de la jubilación tiene efectos, entre otros, en los siguientes casos:

- Carencia específica de 2 años dentro de los últimos 15 inmediatamente anteriores al hecho causante.
- Las carencias especiales para acceder a las distintas modalidades de jubilación anticipada (mutualistas 15 años, anticipada involuntaria 33 años, anticipada voluntaria 35 años).
- La carencia exigida para la jubilación parcial sin haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- La carencia exigida a las jubilaciones anticipadas de trabajadores procedentes del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (1/4 de toda la vida laboral o 1825 días si se han trabajado 30 años ó más, cotizados al Régimen General).

Por ejemplo, supongamos que el Coeficiente Global de Parcialidad es del 50%. En el caso de la jubilación, el período mínimo exigido no será de 15 años sino de 7,5 años (50%). La carencia específica, en lugar de 2 años dentro de los 15 inmediatamente anteriores al hecho causante, no serían 2 años sino 1 año. Para la jubilación anticipada involuntaria la carencia exigida sería de 16,5 años en lugar de 33 años y de 17,5 años en lugar de 35 años, en la jubilación anticipada voluntaria.

2. Porcentaje aplicable a la base reguladora

Para conocer los años cotizados, a los efectos del porcentaje a aplicar a la base reguladora por este concepto en la jubilación parcial y en la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, los períodos acreditados a tiempo parcial, se multiplican por 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

COMPLEMENTO A LAS PENSIONES PARA LAS MUJERES CON DOS O MAS HIJAS E HIJOS.

El 16 de Septiembre de 2015 se aprobó un nuevo complemento a las pensiones dirigido a las mujeres con dos o más hijas e hijos (BOE 30 de Octubre 2015)

Beneficiarias

La aprobación de este complemento modifica la Ley General de la Seguridad Social de forma que reconoce *“un complemento de pensión a las mujeres que hayan tenido hijas e hijos naturales o en adopción y sean beneficiarias, en cualquier régimen de la Seguridad Social, de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente”*

En qué consiste la medida

En implantar un complemento, considerado a todos los efectos como pensión pública contributiva, y que consiste en un incremento de la pensión de la mujer, entre un 5% y un 15%, dependiendo del número de hijos/as.

Las mujeres que hayan tenido **dos hijos** tendrán un incremento de la pensión del 5%, si han tenido **tres**, del 10% y si han sido **cuatro o más**, de un 15%.

Desde cuándo se cobra y a quién afecta

La medida tendrá efectos **a partir del 1 de enero de 2016** y según el texto aprobado, su vigencia será “indefinida”. Afectará, por tanto, a las mujeres que se jubilen a partir del 1 de enero de 2016 y no tiene carácter retroactivo.

Y si la pensión alcanza ya el límite máximo legal, antes de aplicar el complemento ¿Qué ocurre? ¿Se pierde el derecho a este complemento?

No se pierde pero se establecen ciertas limitaciones. Podemos distinguir dos supuestos:

- Cuando la pensión reconocida por la Seguridad Social alcanza, antes de aplicar el complemento, la pensión máxima reconocida: en este supuesto, la pensionista solo podrá beneficiarse de un 50% del complemento, es decir, se verá reducido a la mitad. Esto significa que una mujer que haya tenido dos hijos, con la pensión máxima reconocida, verá incrementada dicha cuantía en un 2,5%, si tiene tres hijos, un 5% y con cuatro o más, un 7,5%.

- Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite aplicando solo parcialmente el complemento maternal, la beneficiaria tendrá derecho además, a percibir el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento.

¿Cobrarán este complemento las mujeres que accedan a jubilaciones anticipadas voluntarias? ¿Y en el caso de jubilaciones parciales?

Este complemento NO será de aplicación en el caso del acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada.

Tampoco lo será en los casos de jubilación parcial, aunque en este segundo caso, se asignará el complemento maternal cuando la jubilada parcial acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad correspondiente.

¿Es compatible este nuevo complemento con el complemento a mínimos?

Sí. Si la pensión no alcanza el mínimo establecido para cada año se le aplicará el complemento a mínimos y se le añadirá el nuevo complemento por maternidad.

¿Y qué ocurre si se tiene derecho a varias pensiones?

El complemento sólo se aplicará a una de ellas, la de mayor cuantía. Y si se tiene derecho a una pensión de jubilación y a otra de viudedad, se aplicará a la de jubilación.

CALENDARIO FESTIVO BIZKAIA ARABA Y GIPUZKOA
E.A.E.KO JAI EGUTEGIA

EUSKADIKO LANGILE KOMISIOAK

REYES / ERREGE EGUNA	6 ENERO / URTARRILAREN 6a
JUEVES SANTO / OSTEGUN SANTUA	13 ABRIL / APIRILAREN 13a
VIERNES SANTO / OSTIRAL SANTUA	14 ABRIL / APIRILAREN 14a
LUNES DE PASCUA / PAZKO ASTELEHENA	17 ABRIL / APIRILAREN 17a
FIESTA DE LOS TRABAJADORES/AS / LANGILEEN EGUNA	1 MAYO / MAIATZAREN 1a
SANTIAGO APOSTOL / SANTIAGO APOSTOLUA	25 JULIO / UZTAILAREN 25a
ASUNCIÓN DE LA VIRGEN / ANDRA MARIAREN JASOKUNDEA	15 AGOSTO / ABUZTUAREN 15a
HISPANIDAD N ^a SRA DEL PILAR / PILAR BIRGINA EGUNA	12 OCTUBRE / URRIAREN 12a
TODOS LOS SANTOS /DOMU SANTU EGUNA	1 NOVIEMBRE / AZAROAREN 1a
DIA DE LA CONSTITUCIÓN / ESPAINIAKO KONSTITUZIOAREN EGUNA	6 DICIEMBRE / ABENDUAREN 6a
INMACULADA CONCEPCIÓN / AMA BIRJINA SORTZETZ GARBIAREN EGUNA	8 DICIEMBRE / ABENDUAREN 8a
NATIVIDAD DEL SEÑOR / EGUBERRI EGUNA	25 DICIEMBRE / ABENDUAREN 25a

FIESTAS PROVINCIALES

BIZKAIA	GIPUZKOA	ARABA
31 JULIO / UZTAILAREN 31a SAN IGNACIO SAN INAZIO EGUNA	31 JULIO UZTAILAREN 31a SAN IGNACIO SAN INAZIO EGUNA	28 ABRIL / APIRILAREN 28a SAN PRUDENCIO DONE PRUDENTZIO

FIESTA LOCAL: *La que se designe en cada pueblo*

CALENDARIO LABORAL BIZKAIA ARABA Y GIPUZKOA
E.A.E.KO LAN EGUTEGIA

EUSKADIKO LANGILE KOMISIOAK

ENERO / URTARRILA							FEBRERO / OTSAILA							MARZO / MARTXOA							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
						1			1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26	
23	24	25	26	27	28	29	27	28						27	28	29	30	31			
30	31																				
ABRIL / APIRILA							MAYO / MAIATZA							JUNIO / EKAINA							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30			
JULIO / UZTAILA							AGOSTO / ABUZTUA							SEPTIEMBRE / IRAILA							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
					1	2			1	2	3	4	5	6					1	2	3
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30		
31																					
OCTUBRE / URRIA							NOVIEMBRE / AZAROA							DICIEMBRE / ABENDUA							
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
						1			1	2	3	4	5					1	2	3	
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	
30	31																				

Meses	Días hábiles	Puentes	Laborables	Horas día	Horas mes	Clave de colores
ENERO						
FEBRERO						
MARZO						Domingos
ABRIL						Sábados
MAYO						Vacaciones
JUNIO						Puentes
JULIO						Fiestas
AGOSTO						
SEPTIEMBRE						Observaciones:
OCTUBRE						
NOVIEMBRE						Horas año:
DICIEMBRE						

NOTA: Falta por determinar la fiesta provincial y local

I.R.P.F. ARABA GIPUZKOA BIZKAIA 2017

Importe anual		Nº hijos y otros descendientes						
EUROS		0	1	2	3	4	5	Más
DESDE	HASTA							
0,01	11.690,00	0	0	0	0	0	0	0
11.690,01	12.160,00	1	0	0	0	0	0	0
12.160,01	12.670,00	2	0	0	0	0	0	0
12.670,01	13.220,00	3	1	0	0	0	0	0
13.220,01	13.820,00	4	2	0	0	0	0	0
13.820,01	14.480,00	5	3	0	0	0	0	0
14.480,01	15.210,00	6	4	2	0	0	0	0
15.210,01	16.010,00	7	5	3	0	0	0	0
16.010,01	17.210,00	8	6	4	0	0	0	0
17.210,01	18.620,00	9	7	5	2	0	0	0
18.620,01	19.960,00	10	9	7	4	0	0	0
19.960,01	21.470,00	11	10	8	5	1	0	0
21.470,01	22.960,00	12	11	9	6	3	0	0
22.960,01	24.350,00	13	12	10	8	4	1	0
24.350,01	26.650,00	14	13	11	9	6	3	0
26.650,01	29.160,00	15	14	13	10	8	4	0
29.160,01	32.190,00	16	15	14	12	10	6	0
32.190,01	36.300,00	17	16	15	13	11	8	0
36.300,01	39.270,00	18	17	16	15	13	10	3
39.270,01	42.310,00	19	18	17	16	14	12	5
42.310,01	45.450,00	20	19	18	17	15	13	7
45.450,01	48.950,00	21	20	20	18	17	15	9
48.950,01	52.900,00	22	21	21	19	18	16	11
52.900,01	56.270,00	23	22	22	21	19	18	12
56.270,01	60.000,00	24	23	23	22	21	19	14
60.000,01	64.280,00	25	25	24	23	22	20	16
64.280,01	69.190,00	26	26	25	24	23	22	17
69.190,01	74.420,00	27	27	26	25	24	23	19
74.420,01	79.070,00	28	28	27	26	25	24	20
79.070,01	84.310,00	29	29	28	27	27	25	22
84.310,01	90.320,00	30	30	29	29	28	27	23
90.320,01	97.240,00	31	31	30	30	29	28	25
97.240,01	104.860,00	32	32	31	31	30	29	26
104.860,01	113.250,00	33	33	32	32	31	30	28
113.250,01	123.460,00	34	34	33	33	32	32	29
123.460,01	135.230,00	35	35	35	34	33	33	31
135.230,01	148.600,00	36	36	36	35	35	34	32
148.600,01	164.240,00	37	37	37	36	36	35	34
164.240,01	183.560,00	38	38	38	37	37	36	35
183.560,01	203.570,00	39	39	39	38	38	38	36
203.570,01	en adelante	40	40	40	39	39	39	38

*No se ha publicado una nueva tabla de retenciones para el año 2017 (y por tanto sigue vigente la que se aplicaba en 2014 / 2015 / 2016)

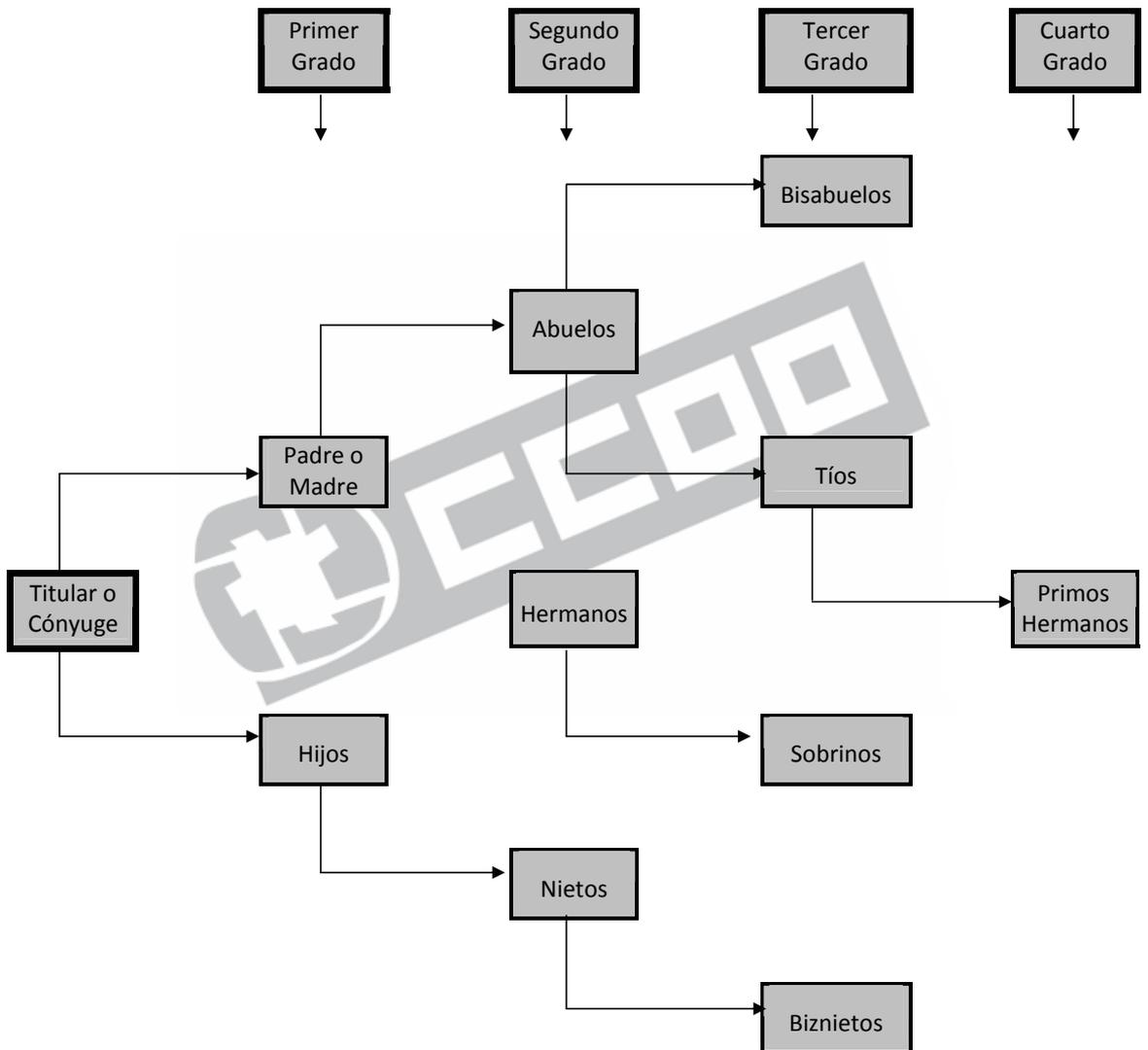
TRABAJADORES ACTIVOS DISCAPACITADOS

A los trabajadores activos discapacitados les será de aplicación la tabla general de porcentajes de retención . Este porcentaje de retención que resulte de la aplicación de la tabla general se minorará en los puntos que señala la siguiente escala, según que el referido trabajador se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Trabajadores activos discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100.
- b) Trabajadores activos discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100 que se encuentren en estado carencial de movilidad reducida, entendiéndose por tal que se encuentren incluidos en alguna de las situaciones descritas en las letras A, B ó C del baremo que figura en el Anexo III del R. Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad o que obtengan 7 o más puntos en las letras D, E, F. G ó H del citado baremo.
- c) Trabajadores activos discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

IMPORTE RENDIMIENTO ANUAL Urteko etekina		GRADO DE DISCAPACIDAD Ezgaitasun maila		
Desde Gutxienez	Hasta Gehienez	Apartado 4 a) 4 a) apartatua	Apartado 4 b) 4 b) apartatua	Apartado 4 c) 4 c) apartatua
0,01	22.960,00	9		12
22.960,01	29.160,00	7		12
29.160,01	42.310,00	6		10
42.310,01	48.950,00	5		10
48.950,01	69.190,00	4		8
69.190,01	104.860,00	3		6
104.860,01	164.240,00	2		5
164.240,01	en adelante	1		3

**GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD
PARA LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS
ODOLKIDETASUNAREN MAILAK**



NOTA

Se consideran parientes de segundo grado al cónyuge del hermano o hermana del trabajador o trabajadora afectada por la licencia.

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.		L APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA	NOMBRE VIA, PORTAL Y PISO			CODIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAIS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELEFONO FIJO	TELEFONO MOVIL	E-MAIL		NIVEL EUSKARA NO BAJO MEDIO ALTO	

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACION	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL
------------------	-------------	-------------	-------------------

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA		NUMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO		
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO TRABAJO		CODIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA			FEDERACION	SECTOR	
TELEFONO CENTRO TRABAJO	CATEGORIA PROFESIONAL		CONVENIO	TIPO CONTRATO	

DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

 FIRMA Y SELLO DE
 LA ORGANIZACION

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así -como en todo caso- a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación cancelación y oposición de sus datos, dirigiéndose por escrito acompañando fotocopia del DNI a la dirección arriba indicada



Autorizo a la C. S. de CCOO a facilitar los datos referentes a las cuotas abonadas a la Hacienda Territorial correspondiente, a fin de practicar la deducción en el IRPF.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del Deudor

Nombre																																								
Dirección																																								
C.P.		Ciudad						País																																
Cuenta	Iban							Entidad							Sucursal							DC							Cuenta											SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA												DIRECCIÓN																												

Datos del Acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/ CARACAS, 6 1 EXT. DERECHA 28010 MADRID (ESPAÑA)											
--------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tipo de Pago	<input checked="" type="checkbox"/>		CUOTA SINDICAL	
	Periódico	Unico	Concepto	
Localidad donde firma				Fecha

DNI o NIE

Firma

10 razones arrazoi



1 PORQUE SOMOS UN SINDICATO DE Y PARA LOS TRABAJADORES

CCOO de Euskadi es un sindicato de clase, independiente e internacionalista.

Un sindicato construido desde la base y con toda la fuerza de su afiliación.



2 PORQUE CREEMOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Apostamos por los Convenios Colectivos Provinciales, así como por los pactos y convenios de empresa, sobre la base de

los sectoriales, para mejorar la estabilidad en el empleo y conseguir continuas mejoras sociales.



3 PORQUE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEBEMOS ESTAR ORGANIZADOS

La patronal y los poderes públicos no dudan en unirse para lograr sus metas.

Ante eso, los trabajadores no podemos hacer la guerra por nuestra cuenta, debemos apoyarnos en un sindicato fuerte. Y eso es CCOO.



4 PORQUE TU SEGURIDAD Y TU SALUD NOS PREOCUPAN

CCOO es el sindicato que más se ha implicado en la lucha contra los accidentes, las enfermedades profesionales, el mobbing...

Hemos logrado importantes conquistas en este ámbito, siendo el referente en Euskadi en materia de Salud



5 PORQUE NUESTRA PRINCIPAL BANDERA ES LA REIVINDICACIÓN

Nos mojamos y nos comprometemos. Nos corresponsabilizamos y acordamos cuando hay que acordar; movilizamos cuando hay que movilizar para conseguir objetivos.



6 PORQUE TENEMOS SERVICIOS JURÍDICOS A TU DISPOSICIÓN

Contamos con una plantilla de abogadas y abogados de profesionalidad contrastada que te asesorará y representará con eficacia y seguridad en la defensa de tus derechos.



7 PORQUE OFRECEMOS MULTITUD DE SERVICIOS ÚTILES

Contamos con un amplio equipo de sindicalistas, abogadas/os, técnicas/os, asesoras/es... que van a ayudarte, bien a través

del delegado de personal de tu empresa, bien como afiliada/o a nuestra organización.



8 PORQUE SOMOS UN SINDICATO PLURAL

No estamos aquí para dividir, sino para sumar fuerzas. Somos un sindicato independiente y en CCOO caben distintas ideologías.

Nos dedicamos a buscar soluciones a los problemas de la clase trabajadora. Si otros quieren hacer política, que se hagan "políticos".



9 PORQUE EN ESTE SINDICATO TU VOZ CUENTA

Tenemos claro que nuestra labor es orientar y asesorar, pero las decisiones las toman los trabajadores y trabajadoras. No

vamos a utilizar tu voto para alimentar estrategias sindicales y políticas ocultas.



10 PORQUE TODOS LOS DIAS ESTAMOS CERCA DE TI

Hay un asesor o una asesora de CCOO de Euskadi visitando regularmente tu empresa, recorriendo tu polígono, tu comarca.

Estamos allí donde tú nos necesitas.





BIZKAIA

Uribitarte, 4. **48001 Bilbao** ☎ 94 424 34 24 - Fax: 94 424 36 12

Asesoría: ☎ 94 424 10 70

Amorebieta: Gudari, 8 - ☎ 94 673 06 61 •

Barakaldo: Pormetxeta, 16 - ☎ 94 438 25 00 • **Basauri:** Lehendakari

Agirre, 13 - ☎ 94 449 33 09 • **Derio:** Txorierriko Etorbidea, 9 -

☎ 94 454 01 20 • **Durango:** Ambrosio Meabe, 8 (Plaza) ☎ 94 681

59 43 • **Eldorrio:** Niceto Urkizu, s/n. - ☎ 94 682 01 27 • **Erandio:**

Obieta, 1 - ☎ 94 467 28 15 • **Ermua:** Zubiaurre, 32 - ☎ 943 17 03

91 • **Gernika:** Industria, 8 - ☎ 94 625 39 67 • **Mungia:** Aita Elorriaga,

10 - ☎ 94 674 32 32 • **Sestao:** Antonio Trueba, 5 - ☎ 94 472 32 21

GIPUZKOA

Carlos I, 1-3. **20011 Donostia** - ☎ 943 47 03 99 - Fax: 943 46 33 66

Asesoría: Carlos I, 5 - ☎ 943 44 69 19

Arrasate: Garibai

Etorbidea, 14 - ☎ 943 79 52 60 • **Beasain:** José M. Iturrioz,

2 - ☎ 943 88 59 46 • **Bergara:** Arrurriaga, 13-bajo - ☎ 943

76 46 51 • **Eibar:** Ifar Kalea, 1 - ☎ 943 20 84 35 • **Elgoibar:**

San Ignacio, 1 - ☎ 943 74 10 28 • **Hernani:** Latxunbe Auzoa,

1 - ☎ 943 55 38 24 • **Irún:** Lope de Irigoyen, 10 - ☎ 943 61

12 43 • **Lasarte:** Iñigo de Loyola, 14 - ☎ 943 36 56 43 •

Legazpi: Arantzazuko Ama Auzoa, 20 - ☎ 943 73 16 45 •

Rentería: Viteri, 2 - ☎ 943 51 89 93 • **Tolosa:** Herreros, 1-

bis - ☎ 943 67 16 95 • **Zumaia:** E. Gurrutxaga Pza., 10 - ☎

943 86 05 01 • **Zumarraga:** Eliz Kale, 7-9 - ☎ 943 72 17 52.

ARABA

Castilla, 50. **01007 Gasteiz** - ☎ 945 13 13 22 - Fax: 945 14 25 03

Llodio: San Martín, s/n. - ☎ 94 672 24 01 • **Oion:** Laureano

Irribarri, 5 - entreplanta - ☎ 945 60 12 16 • **Salvatierra/Agurain:**

Simón Martínez, 4 - ☎ 945 31 25 04.

www.ccoo-euskadi.net

ccoo-euskadi@euskadi.ccoo.es

Estamos en:
Jarraiguz:



euskadiko langile komisiok

zure alde



más

necesarios
que nunca

