

datos sindicales básicos Calero oinarrizko lan-datuak

CONTENIDO - AURKIBIDEA

PRESTACIONES POR DESEMPLEO Langabezi prestazioak	Pág. / <i>Orr</i> .	1
SUBSIDIO POR DESEMPLEO Langabezi sorospena	Pág./ Orr.	2
PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN Gizarteratze errenta aktiboko programa	Pág./ Orr.	5
VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO Genero indarkeriaren biktimak	Pág./ Orr.	6
S.M.I. – I.P.R.E.M. F.O.G.A.S.A. Lanbide arteko gutxieneko soldata eta FOGASA	Pág. / Orr.	7
BASES Y GRUPOS DE COTIZACION Kotizazioko oinarri eta taldeak	Pág. / <i>Orr</i> .	8
TIPOS DE COTIZACION Kotizazio-tasak	Pág. / <i>Orr</i> .	9
CUANTÍA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS Pentsioen zenbatekoa	Pág. / <i>Orr</i> .	10
INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) Aldi baterako ezintasuna	Pág./ Orr.	12
JUBILACIÓN (Ordinaria, Anticipada, Parcial) <i>Erretiroa (Ohikoa, Partziala, Aurreratua)</i>	Pág. / <i>Orr</i> .	14
JUBILACIONES ANTICIPADAS POR RAZÓN DE LA ACTIVIDAD Aldez aurretik erretiroa jardueraren arabera	Pág. / Orr.	22
OTRAS NORMAS DE JUBILACIÓN Beste erretiro estandar batzuk	Pág. / Orr.	24
PROTECCIÓN PERSONAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL Denbora partzialean lan egiten duten langileen babeserako baldintzak	Pág. / Orr.	25
COMPLEMENTO PENSIONES PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO Pentsio osagarria eta genero hutsunea	Pág. / Orr.	26
CALENDARIOS C. AUTONOMA VASCA EAEko jai egutegia eta EAEko lan egutegia.	Pág. / <i>Orr</i> .	29
IRPF Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga	Pág./ <i>Orr</i> .	31
GRADOS DE CONSAGUINIDAD Odolkidetasunaren mailak	Pág. / <i>Orr</i> .	32

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
		eUSh		

C. BASE REGULADORA:

Media de la base de cotización de los últimos 180 días 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				
			MÍNIMO MES	MÁXIMO MES
Nº DE HIJOS/AS			Euros	Euros
SIN HIJOS/AS			540,41	1.182,16
CON 1 HIJO/A			722,80	1.351,04
CON 2 HIJOS/AS			722,80	1.519,92

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.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se cuentan, como días cotizados, todos aquellos en los que la persona trabajadora haya estado de alta durante un período concreto con independencia de que trabaje unos días sí y otros no.

> SUBSIDIO POR DESEMPLEO LANGABEZI SOROSPENA

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

REQUISITOS:

adiko langil - 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	Subs	sidio	Euros día	Euros mes
meses	días	meses	días		
3	De 90 a 119	3	90		
4	120 a 149	4	120	15,44	463,21
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			Euros mes	
3	días	meses	días		
eses	180 o más	6	180	15,44	463,21

⁻ 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 POR DESEMPLEO

MENORES DE 45 AÑOS

REQUISITOS		SUBSIDIO	CUANTÍA MES
-	Agotar prestación desempleo, <u>acreditar</u>	6 meses+2 prórrogas	
	responsabilidades familiares.	(máximo 18 meses)	
			463,21€
-	Agotar prestación desempleo de 6 meses	6 meses+3 prorrogas	
	mínimo, <u>acreditar cargas familiares</u> .	(máximo 24 m)	

MAYORES DE 45 AÑOS

millino, <u>acredital calgas familiales</u> .	(Illaxiiilo 24 ili)	
MAYORES DE 45 AÑOS	vile komisioan	
REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
 Agotar prestación desempleo de cuatro meses, <u>sin acreditar cargas familiares.</u> 	6 meses	
 Agotar prestación desempleo de 4 meses mínimo, <u>acreditar cargas familiares.</u> 	24 meses (6 m + 3 prórroga)	463,21€
- Agotar prestación desempleo de 6 meses mínimo, acreditar cargas familiares.	30 meses (6 m + 4 prórroga)	

SUBSIDIO OTROS COLECTIVOS

REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
 Trabajadores/as emigrantes retornados/as 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. 	finalización del mes de inscripción como demandante de empleo.	463,21€

- Inscribirse como demandante de empleo en el plazo de 30 días desde la fecha de retorno y permanecer inscrito durante 1 mes.		
Liberados/as de prisión con condena de 6 o más meses.	Se percibe durante 6 meses + 2 prórrogas (Máximo 18 meses)	463,21 €
- 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 pormanecer inscrito durante un mos		
parcial y permanecer inscrito durante un mes.		

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

	REQUISITOS	SUBSIDIO	CUANTÍA MES
-	Tener cumplidos 52 años o más.	La duración del subsidio se extenderá,	
		como máximo, hasta que la persona	
-		beneficiaria cumpla la edad ordinaria	
	familiares.	de jubilación.	
	Compalin to dea les manufattes estre les adals	ang.	
-	Cumplir todos los requisitos salvo la edad,		
	para acceder a la pensión de jubilación en el		
	sistema de la S. Social.	sus ingresos.	463,21€
_	Las personas trabajadoras fijas discontinuas	So accodo al cubridio completo aunque	403,21 t
	podrán acceder al subsidio cuando la fecha del	Se accede al subsidio completo aunque	Durante la
	hecho causante sea posterior al 1 de marzo de	se proceda de un empleo a tiempo parcial.	percepción
	2022.	parcial.	del subsidio,
	Haber catizada por decembles un mínimo de	Las cotizaciones realizadas no tienen	el SEPE cotiza
-	Haber cotizado por desempleo un mínimo de 6 años a lo largo de toda la vida laboral.	validez para acreditar el período	por (1.458,33 €
	o allos a lo largo de toda la vida laboral.	mínimo de cotización para acceder a la	en 2022)
	Permanecer inscrito/a en el desempleo.	pensión de jubilación, pero sí tienen	C.1. 2022,
	remianecei inscrito/a en el desempleo.	efecto para el cálculo de la Base	
_	No se exige cotizar durante 90 días previos a	Reguladora, para el porcentaje	
	la percepción del subsidio	aplicable y para completar el tiempo	
	- F	necesario para acceder a la jubilación	
-	Carecer la persona beneficiaria de rentas	anticipada	
	superiores al 75% del SMI excluida la parte		
	proporcional de las pagas extraordinarias.		
	(750,00 € en 2022).		

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/as mayores de 52 años que quieran mantener la percepción del subsidio, deberán presentar cada
 12 meses una declaración de rentas, acompañada de la documentación acreditativa que corresponda.
- Regulación de la protección por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas:

Con efectos de 02/03/2022, el <u>Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo</u>, incrementa la protección de nivel asistencial por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas, con el fin de garantizar el acceso de este colectivo a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena (D.F. 6.ª del <u>Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre</u>; arts. 277, 280 de la <u>LGSS</u> y D.T. 4.ª del <u>Real Decreto-ley 3/2022, de 1 de marzo</u>).

PROGRAMA RENTA ACTIVA DE INSERCION (RAI)

	REQUISITOS	DURACIÓN	CUANTÍA/ MES
-	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.	misioak	
-	Si es persona con discapacidad, tener reconocido un grado	3	
	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/a ininterrumpidamente como demandante de empleo durante 12 o más meses.	11 meses como máximo	463,21 €/mes
-	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.		
Si	es emigrante retornado/a:		
-	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.		

Si es víctima de violencia de género:		
 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 de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias. A estos efectos aunque el solicitante carezca de rentas, sólo se entenderá cumplido este requisito cuando la suma de los ingresos brutos de todos/as los integrantes de la unidad familiar divididos por el número de miembros que la componen no supera el 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. 	11 meses como máximo	463,21 €/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.

VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

SI SE ENCUENTRA		SI SE ENCUENTRA EN	OTRAS
	TRABAJANDO	SITUACIÓN DE DESEMPLEO	AYUDAS
-	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.	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.	Si carece de rentas superiores al 75% del SMI y tiene dificultades especiales para obtener un empleo, podrá percibir una ayuda de pago único equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo. (
-	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.	Si por este motivo existe la obligación de un cambio de residencia, la victima de violencia de género puede solicitar una ayuda suplementaria equivalente a 3 meses e renta activa de inserción	Si tiene reconocida un incapacidad igual o superior al 33% el importe es de 12 mensualidades Si tiene responsabilidades familiares 18 mensualidades
-	A efectos de la cuantía de su prestación las bases se incre- mentan hasta el 100% si se vieron afectada por reducción de jornada.		Estas ayudas son concedidas por los servicios sociales correspondientes

CUANTÍA SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2022

CUANTÍA UNICA	DIARIO	MENSUAL
Sin prorrata de pagas extras	33,33 €	1.000,00 €
Con prorrata de pagas extras	38,36 €	1.166,66 €

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

CUANTÍA ÚNICA PARA 2022				
DIARIO MENSUAL ANUAL				
Sin prorrata de pagas extras	19,30€	579,02€	6.948,24 €	
Con prorrata de pagas extras	22,52€	675,52 €	8.106,28 €	

FONDO DE GARANTIA SALARIAL

ABONO POR SALARIOS E INDEMNIZACIONES 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	Artículos 50 y 56 del E.T., 279 y 284 de la L.P.L. respectivamente, treinta días		
EQUIVALENTE	por año de servicio, máximo un año.		

TOPES MÁXIMOS QUE ABONA

SALARIOS	DÍA	120 DÍAS
Doble del Salario Mínimo Interprofesional*	77,62 € ^{**}	9.314,40 €

INDEMNIZACIONES	DÍA	365 DÍAS
Doble del Salario Mínimo Interprofesional	77,62 €	28.331,30 €

^{*}S.M.I. con pagas extras

BASES Y GRUPOS DE COTIZACION KOTIZAZIOKO OINARRI ETA TALDEAK

Primero - Contingencias Comunes:

a) Trabajadores/as a tiempo completo:

		Bases mínimas	Bases máximas
Grupo	Categorías Profesionales	€/mes	€/mes
1	Ingenieros/as, Licenciados/as, Personal alta dirección no	1.629,30	4.139,40
	incluido en el Art. 1.3.c) del ET		
2	Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados	1.351,20	4.139,40
3	Jefes Administrativos/as y de Taller	1.175,40	4.139,40
4	Ayudantes no titulados/as	1.166,70	4.139,40
5	Oficiales Administrativos/as	1.166,70	4.139,40
6	Subalternos/as	1.166,70	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos/as	1.166,70	4.139,40
		€/día (30 días)	€/día (30 días)
8	Oficiales de 1ª y 2ª	38,89	137,98
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	38,89	137,98
10	Peones/as	38,89	137,98
11	Trabajador/a menor de 18 años, cualquiera que sea su	38,89	137,98
	categoría profesional		

b) <u>Trabajadores/as con contrato a Tiempo parcial:</u>

		Bases mínimas	Bases máximas
Grupo	Categorías Profesionales	€/hora	€/mes
1	Ingenieros/as, Licenciados/as, Personal alta dirección no	9,82	4.139,40
	incluido en el Art. 1.3.c) del ET		
2	Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados	8,14	4.139,40
3	Jefes Administrativos/as y de Taller	7,08	4.139,40
4	Ayudantes no titulados/as	7,03	4.139,40
5	Oficiales Administrativos/as	7,03	4.139,40
6	Subalternos/as	7,03	4.139,40
7	Auxiliares Administrativos/as	7,03	4.139,40
		€/hora	€/día (30 días)
8	Oficiales de 1ª y 2ª	7,03	137,98
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	7,03	137,98
10	Peones/as	7,03	137,98
11	Trabajador/a menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	7,03	137,98

Segundo - Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales:

	Mínimo €/mes	Máximo €/mes
Trabajadores/as de 18 años o mayores de dicha edad	1.166,70	4.139,40

TIPOS DE COTIZACION KOTIZAZIO-TASAK

RÉGIMEN GENERAL				
CONTINGENCIAS	Empresa	Trabajador	Total	
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%	28,30%	
HORAS EXTRAS POR FUERZA MAYOR	12,00%	2,00%	14,00%	
RESTO HORAS EXTRAS	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 accidente de trabajo)	0,60%	0,10%	0,70%	
DESEMPLEO (Sobre base de accidentes de trabajo):		- 30		
Tipo general	5,50%	1,55%	7,05%	
Contratos de duración determinada tiempo completo	6,70%	1,60%	8,30%	
Contratos de duración determinada tiempo parcial	6,70%	1,60%	8,30%	

Nota: Los contratos de duración determinada de menos de 30 días de duración, tendrán una cotización adicional a cuenta del empresario que se abonará a su finalización y que, para el año 2022, tendrá un importe de 27,53 €.

CUOTA ÚNICA MENSUAL DE COTIZACIÓN PARA CONTRATOS FORMATIVOS					
	Empresa	Total			
Cotizaciones:	€/mes	€/mes	€/mes		
Contingencias Comunes	47,28	9,43	56,71		
Contingencias Profesionales	IT: 3,64				
	Inc.,Muerte		6,51		
	y Superviv. 2,87				
F.O.G.A.S.A.	3,59		3,59		
Desempleo*	64,17	18,08	82,25		

Cuando haya obligación de cotizar por desempleo en este tipo de contratos, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1.166,70€ para el año 2022, 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/a.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS PENTSIOEN ZENBATEKOA

			TITULARES					
		SIN CÓ	NYUGE A					
z	CLASES DE PENSIÓN	CARGO (unidad económica unipersonal)		CON CÓNYUGE A CARGO		CON CÓNYUGE NO A CARGO		
JUBILACION								
Ι¥								
B								
		€/mes	€/año	€/mes	€/año	€/mes	€/año	
	Titular con 65 años	721,70	10.103,80	890,50	12.467,00	685,00	9.590,00	
	Titular menor de 65 años	675,20	9.452,80	834,90	11.688,60	638,20	8.934,80	

		€/mes	€/año	€/mes	€/año	€/mes	€/año
ш							
F	Gran Invalidez	1.082,60	15.156,40	1.335,80	18.701,20	1.027,50	14.385,00
Ž	Absoluta o Total con	721,70	10.103,80	890,50	12.467,00	685,00	9.590,00
PERMANENTE	65 años de edad				www.		
ER	Total: Con edad entre	675,20	9.452,80	834,90	11.688,60	638,20	8.934,80
_	60 y 64 años	/	10	ng_{II}			
ΔA	Total: Derivada de	532,00	7.448,00	532,00	7.448,00	527,40	7.383,60
\ VCI	enfermedad común	euska	Olive				
INCAPACIDAD	menor de 60 años	ena.					
S	Parcial del régimen de						
_	Accidente de Trabajo:	721,70	10.103,80	890,50	12.467,00	685,00	9.590,00
	Titular con 65 años						

		€/mes	€/año
0	Titular con cargas familiares	834,90	11.688,60
VIUDEDAD	Titular con 65 años, o con discapacidad	721,70	10.103,80
DEI	> = 65%		
<u> </u>	Titular menor de 65 años:		
	de 60 a 64 años	675,20	9.452,80
	< de 60 años	546,80	7.655,20

		€/mes	€/año
	Por beneficiario/a	220,70	3.089,80
	Por beneficiario/a discapacitado/a		
AD	< 18 con discapacidad > = 65%	434,00	6.076,00
ORFANDAD	Orfandad absoluta con un beneficiario	733,30	10.266,20
Ö	Orfandad Absoluta con varios/as	220,70 + <u>546,8</u>	3.089,80 + <u>7.655,20</u>
	beneficiarios/as (N)	N	N
	Prestación orfandad un beneficiario/a	675,50	9.457,00
	Prestación Orfandad varios beneficiarios	1.138,70	15.941,80

S		€/mes	€/año
RE	Por beneficiario/a	220,70	3.089,80
ILIA	Si no existe viuda/o, ni huérfano/a		
M	pensionista:		
₹ F/	Una persona beneficiaria 65 o + años	533,10	7.463,40
70/	 Un persona beneficiaria menor 65 	502,40	7.033,60
EN FAVOR FAMILIARES	Varios/as beneficiarios/as (N)	220,70 + <u>326,10</u> N	3.089,80 + <u>4.565,40</u> N
	auskadiko		
		€/mes	€/año

		€/mes	€/año
9	Vejez, Invalidez y Viudedad.	462,20	6.470,80
Š	Prestaciones SOVI concurrentes	448,60	6.280,40

TOPE MAXIMO DE PENSIÓN	€/mes	€/año
	2.819,18	39.468,52

LÍMITE INGRESOS PARA PERCIBIR MÍNIMOS SIN INCLUIR LA PENSIÓN	€/año
■ Sin cónyuge a cargo	7.939,00
Con cónyuge a cargo	9.260,00
 Con cónyuge no a cargo 	7.939,00

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/a para el trabajo por las siguientes causas: **Enfermedad común, Enfermedad Profesional o Accidente Laboral y Accidente no laboral.**

Beneficiarios/as:

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/a 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/a como desempleado/a en las oficinas de empleo.
- Excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos/as con reserva de puesto de trabajo.
- El periodo de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.
- La suscripción de convenio especial.
- Suspensión de la relación laboral por un ERTE
- 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 COMÚN	ACCIDENTE NO LABORAL		ACC		ENFERMEI	DAD		
180 días cotizados dentro de los 5	No	existe	periodo	de	No	existe	periodo	de
años anteriores al hecho causante.	carencia.		care	ncia.				

Prestación económica:

CONTINGENCIAS PROFESIONALES	CONTINGENCIAS COMUNES
El salario íntegro correspondiente al día de la baja está a cargo de la	Los 3 primeros días de la baja no se abonan, salvo acuerdo.
empresa.	Del 4º al 15º, se abona a cargo de la empresa.
Desde el día siguiente al de la baja	A partir del día 16º: se abona la prestación por la empresa
el responsable del abono será la	pero a cargo de la S.S. en pago delegado.
mutua.	pero a sargo de la sist en pago delegado.

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 el plazo de 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/la trabajador/a, imprescindible para hacer cualquier reclamación.

Duración:

	PLAZO MÁXIMO	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.

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.

CONTINGENCI	AS COMUNES	CONTINGENCIAS I	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) ERRETIROA (Ohikoa, Partziala, Aurreratua)

REQUISITOS

Período mínimo de cotización

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

2 años deberán estar dentro de los últimos 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

euskadiko langile komi Nota.- Para el caso de los requisitos exigidos a las personas trabajadoras que realizan sus trabajos a tiempo parcial, ver notas incluidas en la págin

Edad de Jubilación

Regla General:

67 años a partir del primero de enero de 2027, 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
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir del	38 años y 6 meses o más	65 años
año 2027	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Cuantía de la pensión

La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje que le corresponda en función de los años cotizados.

Base Reguladora

La base reguladora de la pensión de jubilación, desde el 01/01/2022, se calculará con el promedio de las cotizaciones realizadas en los últimos 25 años, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 350 las bases de cotización de la persona interesada durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

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 (100 Jang)

Hay que tener en cuenta 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:

PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMER 15 AÑO	ANOS ADICIONALES						TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%	
2013 a 2019	15 50 1 al 163 83 restantes		0,21 0,19	34,23 15,77					
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100	
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74				
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100	

2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

JUBILACIÓN ANTICIPADA SIN LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA

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

JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

Requisitos

- a) tener cumplida una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según la norma general.
- b) Encontrarse inscrito/a como demandante de empleo durante un plazo, de al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- c) Acreditar un período mínimo de cotización 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, constatado por la Autoridad Laboral (Art. 51.7 del ET); extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora por las causas previstas en el los artículos 40.1, 41.3 y 50 del E.T.
- e) En los casos en los que la extinción sea por las causa establecidas en el ET, será necesario acreditar la percepción de la indemnización correspondiente.

Coeficientes reductores:

		Desde 38+6 años	Desde 41+6 años	
Meses que se adelanta la jubilación	y 6 meses	Hasta 41 años y 6 meses	Hasta 44 años y 6 meses	y 6 meses
adelanta la jubilación 48 47 46 45 44 43 42 41 40 39 38 37 36 35 34 33 32 31 30 29 28 27 26 25 24 23 22 21 20 19 18 17 16 15 14 13 12	30,00 29,38 28,75 28,13 27,50 26,88 26,25 25,63 25,00 24,38 23,75 23,13 22,50 21,88 21,25 20,63 20,00 19,38 18,75 18,13 17,50 16,88 16,25 15,63 15,00 14,38 13,75 12,57 11,00 9,78 8,80 8,00 7,33 6,77 6,29 5,87 5,50	Hasta 41 años y	Hasta 44 años y	Más de 44 años y 6 meses 24,00 23,50 23,00 22,50 22,00 21,50 20,00 19,50 19,00 18,50 18,00 17,50 17,00 16,50 16,00 15,50 15,00 14,50 14,00 13,50 13,00 12,50 12,00 11,50 11,00 10,00 9,20 8,40 7,60 6,91 6,33 5,85 5,43 5,07 4,75
11 10 9 8 7 6 5 4 3 2	5,18 4,89 4,63 4,40 4,19 3,75 3,13 2,50 1,88 1,25 0,63	4,94 4,67 4,42 4,20 4,00 3,50 2,92 2,33 1,75 1,17 0,58	4,71 4,44 4,21 4,00 3,81 3,25 2,71 2,17 1,63 1,08 0,54	4,47 4,22 4,00 3,80 3,62 3,00 2,50 2,00 1,50 1,00 0,50

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.

Nuevos coeficientes reductores Jubilación anticipada Voluntaria

	Carrea de cotización									
Meses de anticipo de la jubilación ordinaria	menos 38 años + 6 meses	menos 41 años + 6 meses	menos 44 años + 6 meses	44 años + 6 meses o más						
24	21,00	19,00	17,00	13,00						
23	17,60	16,50	15,00	12,00						
22	14,67	14,00	13,33	11,00						
21	12,57	12,00	11,43	10,00						
20	11,00	10,50	10,00	9,20						
19	9,78	9,33	8,89	8,40						
18	8,80	8,40	8,00	7,60						
17	8,00	7,64	7,27	6,91						
16	7,33	7,00	6,67	6,33						
15	6,77	6,46	6,15	5,85						
14	6,29	6,00	5,71	5,43						
13	5,87	5,60	5,33	5,07						
12	5,50	5,25	5,00	4,75						
11	5,18	4,94	4,71	4,47						
10	4,89	4,67	4,44	4,22						
9	4,63	4,42	4,21	4,00						
8	4,40	4,20	4,00	3,80						
7	4,19	4,00	3,81	3,62						
6	4,00	3,82	3,64	3,45						
5	3,83	3,65	3,48	3,30						
4	3,67	3,50	3,33	3,17						
3	3,52	3,36	3,20	3,04						
2	3,38	3,23	3,08	2,92						
1	3,26	3,11	2,96	2,81						

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/a trabajador/a temporal en la misma empresa.

Requisitos de la persona jubilada 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		DA SEGÚN PERÍODOS	EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS
CAUSANTE	COTIZADOS EN	EL MOMENTO DEL HECHO	COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL
		CAUSANTE	HECHO CAUSANTE
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
A partir del 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- 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/la trabajador/a 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 año 2022, la base de cotización será equivalente al 95% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

Características del contrato de relevo

- 1. Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del/la trabajador/a relevista y de la persona jubilada parcial, de modo que la correspondiente al trabajador o trabajadora 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 o trabajadora sustituida 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 o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el/la empresario/a estará obligado/a a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte de el/la empresario/a de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión Jangile komisioak que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, se seguirá aplicando a la jubilación parcial con simultánea celebración de un contrato de relevo, la normativa anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones de esta modalidad causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre que se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que la persona que solicite el acceso a la jubilación parcial trabaje por cuenta ajena, a tiempo completo, realice tareas que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas con industrias manufactureras (CNAE: Sección C, del 10 al 33, Real Decreto 475/2007).
- b) Que la persona trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite una antigüedad en la empresa de 6 años.

- c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores y trabajadoras en la empresa cuyo contrato de trabajo sea por tiempo indefinido supere el 70% del total de las personas de la plantilla.
- d) Acreditar 33 años de cotización.
- e) Que la reducción de la jornada de trabajo de la persona que acceda a la jubilación parcial de halle comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 67% de la jornada ordinaria. Si la persona contratada como relevista los es con un contrato indefinido y a tiempo completo la reducción de la jornada puede alcanzar un 80%
- f) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona relevista y de la que acceda a la jubilación parcial, de modo que la de la persona relevista no sea inferior al 65% de las bases de cotización de los últimos 6 meses de la persona que acceda a la jubilación parcial.

EFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL

	DURACIÓN	INCREMENTO	ACTUACIONES
CIRCUNSTANCIA	JUBILACIÓN PARCIAL	COTIZACIÓN AL 100%	TRAS EL CESE
		· ic	ak
Extinción del contrato de	Se mantiene hasta la	Sólo procede hasta el fin	La persona trabajadora,
trabajo sin derecho a	jubilación ordinaria o	de la jubilación parcial	si puede, accede a la
desempleo (libre decisión	anticipada de la	malle	jubilación anticipada, y si
de la persona trabajadora	persona trabajadora	MI. S	no, espera a la ordinaria
	Wading	2 007	
Extinción del contrato de	Se mantiene hasta la	Sólo procede hasta la	
trabajo por despido	jubilación ordinaria o	fecha del despido	Opción reglamentaria
disciplinario procedente	anticipada de la	procedente, siempre que	
	persona trabajadora	tuviera relevista	
Extinción procedente del	Se mantiene hasta la	Procede durante todo el	
contrato (fallecimiento	jubilación ordinaria o	proceso de jubilación	Opción reglamentaria
empresario/a, ERE)	anticipada de la	parcial, incluyendo el	
	persona trabajadora	desempleo, siempre que	
		haya relevista	
Extinción del contrato de	Se mantiene hasta la	Idem, siempre que haya	Se jubila de forma
trabajo <i>improcedente</i>	jubilación ordinaria o	relevista y cotización del	anticipada u ordinaria,
	anticipada de la	trabajador o trabajadora	aplicándose, si fuera la
	persona trabajadora		opción reglamentaria

JUBILACIÓN ANTICIPADA EN RAZÓN DE LA ACTIVIDAD

1.- La reducción de la edad de jubilación en supuestos de acreditación de un determinado grado de discapacidad

La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad. La reducción de la edad de jubilación será el resultado de la aplicación, al tiempo efectivamente trabajado, de un coeficiente del 0,25 cuando la discapacidad del trabajador se sitúa en el 65% ó más, y del 0,50 en los supuestos de que, además, se requiera el concurso de tercera persona para realizar actos esenciales de la vida ordinaria.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con **una edad inferior a la de 52 años**, y tales coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios de la jubilación demorada y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

Con grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción significativa de la esperanza de vida, enumeradas en el RD 1851/2009, de 4 de diciembre y relacionadas con la discapacidad intelectual, la parálisis cerebral, anomalías genéticas, trastornos autistas, síndrome postpolio o daño cerebral adquirido. La edad mínima de jubilación será excepcionalmente la de 56 años.

INCENTIVOS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA EN ACTIVO

1.- La jubilación demorada

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, modifica la regulación sobre el complemento de pensión por jubilación demorada para el supuesto de personas que accedan a la jubilación a una edad superior a la edad ordinaria.

La persona beneficiaria queda exonerada de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Se sustituye el incentivo único que había hasta le fecha y se ofrecen tres tipos de incentivos, a elegir por el trabajador, por cada año de demora:

- Un porcentaje adicional del 4 por ciento (este porcentaje adicional se sumará al que corresponda de acuerdo con el número de años cotizados y se aplicará a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión).
- Una cantidad a tanto alzado en función de la cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas.
- Una combinación de las opciones anteriores.

Sobre la forma de aplicación del complemento, se mantiene la regulación anterior, de forma que el porcentaje adicional sesuma al que con carácter general corresponda al interesado, en función del tiempo de cotización acreditado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de

determinar la cuantía de la pensión, que no puede ser superior en ningún caso al importe de límite máximo de pensión pública. No obstante, en el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance el indicado límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo solo parcialmente, el interesado tiene derecho, además, a percibir anualmente una cantidad, pero el importe total no puede superar el tope máximo de la Base de Cotización.

2.- La jubilación activa

- a) Se mantiene la compatibilidad entre el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, y la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, siempre que:
- El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad ordinaria que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- El porcentaje aplicable a la base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento (para 2022, 36 años de cotización)
- El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia, si bien no podrá ejercerse un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, que resultan incompatibles con la percepción de la pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe de la pensión resultante, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos. Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento. En todo caso, el pensionista no tiene derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para laspensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior.

El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

Se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por contingencias comunes. Se establece una cotización de solidaridad de un 8% (6% a cargo del empresario y 2% a cargo de la persona trabajadora)

Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Desde su puesta en marcha, esta modalidad de jubilación se concentra casi exclusivamente (85% de los casos) en trabajadores/as del RETA que, además, como ya se ha señalado, disfrutan de un régimen singular de compatibilidad que les permite continuar percibiendo el 100% de la pensión, en determinados casos.

OTRAS NORMAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN

1.- Clausula de salvaguarda

Se seguirá aplicando la normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación en los supuestos establecidos en la conocida como "cláusula de salvaguarda", que se mantendrá en su regulación actual con carácter indefinido, de manera que extiende sus efectos más allá del 1 de enero de 2022 garantizando la cobertura de la totalidad de personas que originalmente se preveía proteger con la citada cláusula:

- 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.

Es condición indispensable 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.

Las personas incluidas en los apartados anteriores pueden optan por que se les aplique la normativa vigente en el momento del hecho causante si le fuera más favorable, sin que sea obligatorio, por tanto, como sucedía hasta ahora, la aplicación de la legislación anterior. euskadi

2.- La jubilación ordinaria forzosa

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, frentea la regulación anterior que fijaba la edad ordinaria de jubilación como la edad mínima para establecer la jubilación forzosa.

La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo ha de reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva (en el ejercicio 2022, 36 años).

La medida debe vincularse como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

La decisión extintiva de la relación laboral ha de ser con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, este límite podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación (65-67 años) en aquellas actividades económicas en las que el número de trabajadoras ocupadas sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan dos requisitos:

- ✓ Primero, que la persona trabajadora afectada tenga derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- √ Segundo, que cada extinción en aplicación de esta previsión lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la actividad en que están infrarrepresentadas.

Las cláusulas de jubilación forzosa ya incluidas en los convenios colectivos firmados antes de entrar en vigor la Ley 21/2021, podrán ser aplicadas hasta 3 años después en la que finalice la vigencia de tales convenios.

3.- Pensión de jubilación y actividad por cuenta propia.

Es compatible estar percibiendo la pensión de jubilación con realizar una actividad por cuenta propia cuyos ingresos anuales no supere los del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, esto es, 14.000 euros al año. Es un hecho bastante habitual que algunas personas, después de cesar en su actividad laboral y jubilarse, escriben artículos como colaboradores de alguna prensa, dan charlas, cursos, conferencias o ejercen algunos trabajos puntuales.

REQUISITOS EN LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A uskadiko lang **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 o trabajadora. El resultado es el Coeficiente Global de Parcialidad.

Para determinar el coeficiente global 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/as procedentes del Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as (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

Tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2029, consideró que el sistema que se utilizaba para el cálculo de la pensión de jubilación era discriminatorio ya que , a las personas que trabajaban a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres), se les computaba menos días de cotización que a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo, provocando una doble penalización: de una parte, una base de cotización más baja como consecuencia de trabajar a tiempo parcial y, por otro, porque reducía, por aplicación del coeficiente de parcialidad, el cálculo del número de días cotizados.

Ahora, como modificación del artículo 248 del Texto Refundido de la Ley general de la Seguridad Social, cada día trabajado a tiempo parcial cuenta como un día trabajado y cotizado a tiempo completo.

COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO

Los errores del diseño original del complemento de maternidad (2015) fueron la causa de la Sentencia del TJUE que obliga a su reforma.

La reforma del complemento original para convertirlo en un nuevo complemento de brecha de género se ha visto condicionada de forma directa por dos fenómenos principales:

- La preexistencia de un complemento que, pese a sus ya señaladas limitaciones, ha generado ya un universo de cerca de 800.000 personas beneficiarias y una expectativa de derechos futuros para cientos de miles de personas.
- La reforma del complemento se ha visto igualmente condicionada por la obligación de hacer cumplir la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que, a la luz de la justificación de "aportación demográfica" utilizada por la legislación anterior, obliga a que la nueva figura prevea la posibilidad de que el hombre pueda ser el perceptor en determinados casos.

Los complementos aprobados se definen como "complemento de pensión", lo que garantiza su revalorización anual automática en los mismos términos en lo que lo hagan las pensiones contributivas.

Cuantía

Se establece una cuantía fija a tanto alzado por hijo/hija, lo que beneficia a las pensiones mínimas y a las más bajas. La cuantía inicial del complemento ha quedado establecida en 27 euros/mes, en 14 pagas, por cada hijo/hija que mejora en un 17,4% la cuantía media de la prestación previa de maternidad que se situaba, en términos de cuantía por hijo en 23 euros de media.

¿Quién tiene derecho?

- 1.- Las mujeres a partir del primer hijo/hija.
- 2.- Que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, incapacidad permanente o viudedad. Se amplía la cobertura del complemento a las situaciones de jubilación anticipada voluntaria, antes expresamente excluidas.
- 3.- El derecho se reconocerá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del otro progenitor. Si el otro es también mujer, se reconoce a aquella que perciba pensiones públicas más bajas.

Se busca compensar el efecto que los cuidados de hijos/hijas han tenido sobre las carreras de cotización de las mujeres, por ser éstas quienes tradicionalmente han asumido dicho papel y constituir dicho fenómeno, si bien no la única causa, sí una de las principales que generan la brecha de género.

- **4.-** En cumplimiento de la Sentencia del TJUE, la cobertura del complemento se amplía de forma subsidiaria a los hombres que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Ser titular de una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos y/o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
 - b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido su carrera profesional vinculado al ejercicio del derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, según los siguientes requisitos:
 - En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de 120 días sin cotización entre los 9 meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes. Si se da esta circunstancia en ambos progenitores se reconocerá a la mujer, en defecto de esta, a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.
 - En el supuesto de hijos e hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los 24 meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los 24 meses inmediatamente anteriores.
 - **Si los dos progenitores son hombres** se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.

No se reconocerá el derecho a la madre o al padre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada, ni al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer.

- El complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación causadas en el año anterior sea superior al 5 por ciento.
- Se reconoce el complemento de maternidad en su cuantía íntegra en todos los casos, incluidos los de pensión mínima y máxima en los que el complemento no se verá absorbido por esta circunstancia.
- La financiación del complemento se realizará mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.
- Los complementos ya reconocidos con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva regulación se mantendrán hasta su extinción con el mismo régimen jurídico con el que fueron reconocidos.

PERSONAS TRABAJADORAS ACTIVAS CON DISCAPACIDAD (IRPF)

A las personas trabajadoras activas con discapacidad 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 o trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

- a) Personas trabajadoras activas discapacitadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100.
- b) Personas trabajadoras activas discapacitadas 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) Personas trabajadoras activas discapacitadas con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100.

	ento Anual (€) kina Importe (€)	Grado de Discapacidad Desgaitasun maila				
Desde	Hasta	Apartado 4 a) Apartado 4 b) y apartado				
Honetatik	Honetara	4 a) atala	4 b) eta 4 c) atalak			
0,01	23.340,00	9	12			
23.340,01	29.790,00	7	12			
29.790,01	43.320,00	6	10			
43.320,01	50.350,00	5	10			
50.350,01	71.180,00	4	8			
71.180,01	107.900,00	3	6			
107.900,01	168.970,00	2	5			
168.970,01	Adelante	1	3			
	Hortik aurrera					

CALENDARIO FESTIVO BIZKAIA ARABA Y GIPUZKOA 2022 E.A.E.KO JAI EGUTEGIA

AÑO NUEVO	1 ENERO/URTARRILA 1a
REYES /ERREGE EGUNA	06 ENERO / URTARRILAREN 6a
JUEVES SANTO / OSTEGUN SANTUA	14 ABRIL / APIRILAREN 14a
VIERNES SANTO / OSTIRAL SANTUA	15 ABRIL / APIRILAREN 15a
LUNES DE PASCUA / PAZKO ASTELEHENA	18 ABRIL / APIRILAREN 18a
CANTIA CO ADOSTO, ASANTIA CO ADOSTOLIA	25 4440 (447744 4954 25
SANTIAGO APOSTOL / SANTIAGO APOSTOLUA	25 JULIO / UZTAILAREN 25a
ASUNCIÓN DE LA VIRGEN / ANDRA MARI EGUNA	15 AGOSTO / ABUZTUAREN 15a
The state of the s	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
DIA DE ELCANO / ELCANO EGUNA	6 SEPTIEMBRE / IRAILA 6a
	sigiOah
HISPANIDAD Nº SRA DEL PILAR / PILAR BIRGINA EGUNA	12 OCTUBRE / URRIAREN 12a
angile in	
TODOS LOS SANTOS /DOMU SANTU EGUNA	1 NOVIEMBRE / AZAROAREN 1a
"ekadir"	•
6n2.	
LA CONSTITUCIÓN / KONSTITUZIO EGUNA	6 DICIEMBRE / ABENDUAREN 6a
LA INMACULADA CONCEPCION / SORTZEZ GARBIAREN EGUN	8 DICIEMBRE / ABENDUAREN 8a

FIESTAS PROVINCIALES

GIPUZKOA	ARABA
31 JULIO UZTAILAREN 31a	29 ABRIL / APIRILAREN 29a
SAN IGNACIO	SAN PRUDENCIO
SAN INAZIO EGUNA	DONE PRUDENTZIO
	31 JULIO UZTAILAREN 31a SAN IGNACIO

FIESTA LOCAL: La que se designe en cada pueblo o ciudad

CALENDARIO LABORAL BIZKAIA ARABA Y GIPUZKOA 2022 *E.A.E.KO LAN EGUTEGIA*

ENERO / URTARRILA					FEE	BREF	RO / C	TSA	ILA			MA	RZO	/ MA	RTX	OA				
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	4	5	6
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31			
31																				
ABRIL / APIRILA							AYO									(AINA	=			
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	_	_	_	1	2	3		_		_	_	_	1		_	1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
18 25	19 26	20 27	21 28	22 29	23 30	24	16 23	17 24	18 25	19 26	20 27	21 28	22 29	20	21 28	22 29	23 30	24	25	26
25	20	21	20	29	30		30	24 31	25	20	21	20	29	27	20	29	30			
-	_	1111110) / 117	TAIL	Δ		30		OST) / ΔΙ	RIIZT	ΊΙΔ			SEP	TIEM	RRF	/ IR/	ΔΙΙΔ	•
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	<u>Ј / Д.</u>	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
-				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7	_			1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30		
_				-		-														
OCTUBRE / URRIA						NOV	IEME	RE/	AZA	ROA	<u> </u>		DICIE	MBR	RE / /	ABEN	IDUA			
	0	CTUI	BRE	UKI	\IA															
L	M	CTUI M	J J	V	S	D	L	M	М	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	M	M	J	V	S	2		1	2	3	4	5	6				J 1	2	3	4
3	M 4	M 5	J	V 7	S 1 8	2 9	7	1 8	9	3 10	4 11	5 12	6 13	5	6	7	8	2	3 10	4 11
3 10	M 4 11	M 5 12	J 6 13	7 14	\$ 1 8 15	2 9 16	7 14	1 8 15	9 16	3 10 17	4 11 18	5 12 19	6 13 20	5 12	6	7	8 15	2 9 16	3 10 17	4 11 18
3 10 17	M 4 11 18	M 5 12 19	6 13 20	7 14 21	\$ 1 8 15 22	2 9 16 23	7 14 21	1 8 15 22	9 16 23	3 10	4 11	5 12	6 13	5 12 19	6 13 20	7 14 21	8 15 22	2 9 16 23	3 10 17 24	4 11
3 10	M 4 11	M 5 12	J 6 13	7 14	\$ 1 8 15	2 9 16	7 14	1 8 15	9 16	3 10 17	4 11 18	5 12 19	6 13 20	5 12	6	7	8 15	2 9 16	3 10 17	4 11 18

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						

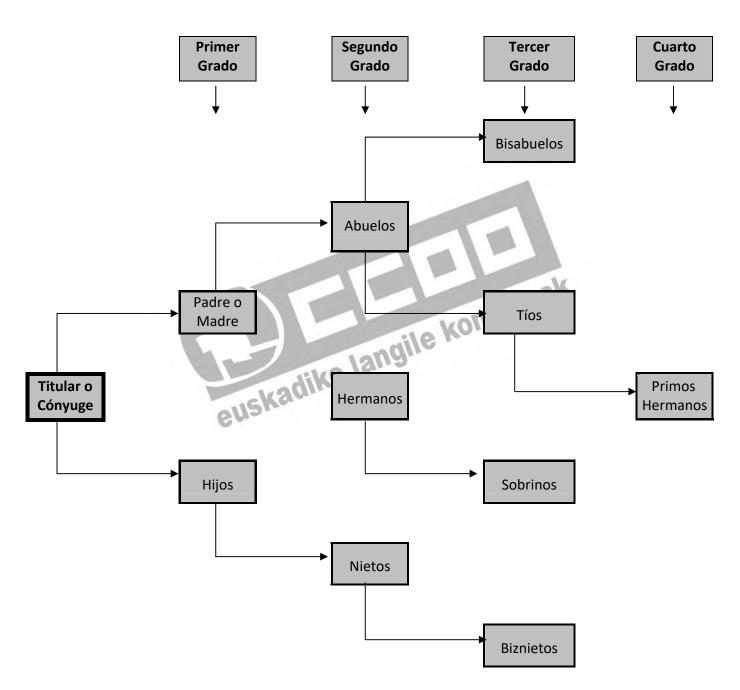
NOTA: FALTA POR DETERMINAR LA **FIESTA LOCAL Y PROVINCIAL** OHARRA: **TOKIKO JAIAK** ZEHAZTEKE DAUDE



2022 Tabla IRPF CAV

Importe Rendimiento anual € <i>Urteko Etekina</i> €			Número de descendientes Ondorengoen Kopurua								
Desde <u>Honetatik</u>	Hasta <u>Honetara</u>	0	1	2	3	4	5	Más Gehiago			
0,00	14.000,00	0	0	0	0	0	0	0			
14.000,01	14.790,00	5	3	0	0	0	0	0			
14.790,01	15.530,00	6	4	2	0	0	0	0			
15.530,01	16.460,00	7	5	3	0	0	0	0			
16.460,01	17.700,00	8	6	4	0	0	0	0			
17.700,01	19.150,00	9	7	5	2	0	0	0			
19.150,01	20.660,00	10	8	7	3	0	0	0			
20.660,01	22.020,00	11	10	8	5	1	0	0			
22.020,01	23.540,00	12	11	9	6	3	0	0			
23.540,01	25.360,00	13	12	10	8	4	0	0			
25.360,01	27.540,00	14	13	11	9	6	2	0			
27.540,01	30.140,00	15	14	13	10	8	4	0			
30.140,01	33.230,00	16	15	14	12	9	6	0			
33.230,01	37.460,00	17	16	15	13	11	8	0			
37.460,01	40.700,00	18	17	16	15	13	10	3			
40.700,01	43.840,00	19	18	17	16	14	12	5			
43.840,01	47.530,00	20	19	18	17	15	13	7			
47.530,01	51.420,00	21	20	20	18	17	15	9			
51.420,01	55.650,00	22	21	21	19	18	16	11			
55.650,01	59.140,00	23	22	22	21	19	18	12			
59.140,01	63.080,00	24	23	23	22	21	19	14			
63.080,01	67.570,00	25	25	24	23	22	20	16			
67.570,01	72.700,00	26	26	25	24	23	22	17			
72.700,01	78.160,00	27	27	26	25	24	23	19			
78.160,01	83.030,00	28	28	27	26	25	24	20			
83.030,01	88.560,00	29	29	28	27	27	25	22			
88.560,01	94.660,00	30	30	29	29	28	27	23			
94.660,01	101.910,00	31	31	30	30	29	28	25			
101.910,01	109.880,00	32	32	31	31	30	29	26			
109.880,01	119.000,00	33	33	32	32	31	30	28			
119.000,01	129.790,00	34	34	33	33	32	32	29			
129.790,01	142.100,00	35	35	34	34	33	33	31			
142.100,01	155.630,00	36	36	36	35	35	34	32			
155.630,01	172.010,00	37	37	37	36	36	35	33			
172.010,01	192.250,00	38	38	38	37	37	36	35			
192.250,01	213.160,00	39	39	39	38	38	37	36			
213.160,01	En adelante	40	40	40	39	39	39	37			
	Hortik aurrera										

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.