

**ES EL
MOMENTO!**
aurrerantz

**datos sindicales
básicos**



oinarrizko lan-datuak

| | | |
|--|-------------|----|
| S.M.I. – I.P.R.E.M. F.O.G.A.S.A. Lanbide arteko gutxieneko soldata eta FOGASA | Pág. / Orr. | 2 |
| BASES Y GRUPOS DE COTIZACION Kotizazioko oinarri eta taldeak | Pág. / Orr. | 4 |
| TIPOS DE COTIZACION Kotizazio-tasak | Pág. / Orr. | 5 |
| CUANTIA DE LAS PENSIONES MINIMAS Pentsioen zenbatekoa | Pág. / Orr. | 6 |
| PRESTACIONES POR DESEMPLEO Langabezi prestazioak | Pág. / Orr. | 8 |
| DESEMPLEO POR DESPLAZAMIENTO AL EXTRANJERO Langabezia atzerrirajoategaitik | Pág./ Orr. | 9 |
| PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Langabezia-prestazioa eta lanaldi partzialeko kontratua | 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 |
| EFECTOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL JUBILADO PARCIAL Erretiratu partzialaren lan kontratua amaitzearen efektuak | Pág. / Orr. | 28 |
| REQUISITOS EN LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Denbora partzialean lan egiten duten langileen babeserako baldintzak | Pág. / Orr. | 29 |
| COMPLEMENTO A LAS PENSIONES PARA LAS MUJERES CON DOS O MAS HIJAS O HIJOS Bi semenalaba edo gehiago dituzten emakumeen pentsioen osagarria | Pág./Orr. | 30 |
| CALENDARIOS C. AUTONOMA VASCA EAEko jai egutegia eta EAEko lan egutegia. | Pág. / Orr. | 32 |
| IRPF Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zerga | Pág./ Orr. | 34 |
| GRADOS DE CONSAGUINIDAD Odolkidetasunaren mailak | Pág. / Orr. | 36 |

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:

- Cuantías máximas o mínimas de la prestación contributiva por desempleo, ya que para acreditar que se tienen hijos/as a cargo en el momento de establecer dichas cuantías, entre otros requisitos, las rentas de los/as hijos/as deben ser inferiores al SMI, sin pagas extraordinarias.
- El subsidio por desempleo cuando haya que acreditar responsabilidades familiares porque uno de los requisitos, es que carezcan de rentas superiores al 75% del SMI.
- También mantienen la vinculación con el S.M.I., las bases mínimas de cotización a S. Social y el nivel de rentas para el mantenimiento de las pensiones de orfandad, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos/as hijos/as.

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 2019 – CUANTÍA ÚNICA

| CUANTÍA UNICA | DIARIO | MENSUAL |
|------------------------------|--------|---------|
| Sin prorrata de pagas extras | 30 € | 900 € |
| Con prorrata de pagas extras | 35 € | 1050 € |

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

| CUANTÍA ÚNICA PARA 2018 | | | |
|------------------------------|---------|----------|------------|
| | DIARIO | MENSUAL | ANUAL |
| Sin prorrata de pagas extras | 17,93€ | 537,84 € | 6.454,08 € |
| Con prorrata de pagas extras | 20,89 € | 626,63 € | 7.519,59 € |

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 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* | 69,86 €** | 8.383,20 € |

| INDEMNIZACIONES | DIA | 365 DIAS |
|---|---------|-------------|
| Doble del Salario Mínimo Interprofesional | 69,86 € | 25.498,90 € |

*S.M.I. con pagas extras

**No se toman 70,-€ como el doble del SMI con prorrata de pagas.

FOGASA, a efectos del prorrateo de las pagas, considera el año como de 360 días.

CÁLCULO CUANTÍA DIARIA

A) $30 : 6 = 5$ (paga 1/6 del salario)

5: $365 \times 360 = 4,93$

$(30 + 4,93) \times 2 = 69,86€$

B) Multiplicar el SMI diario por 425 días (365 + 60 de pagas)

Dividir el importe entre 365 y multiplicar por 2.

$30 \times 425 : 365 \times 2 = 69,86€$

BASES Y GRUPOS DE COTIZACION
KOTIZAZIOKO OINARRI ETA TALDEAK

Primero - Contingencias Comunes:

a) Trabajadores/as a tiempo completo:

| Grupo | Categorías Profesionales | Bases mínimas | Bases máximas |
|-------|---|------------------------|---------------|
| | | €/mes | €/mes |
| 1 | Ingenieros/as, Licenciados/as, Personal alta dirección no incluido en el Art. 1.3.c) del ET | 1.466,40 | 4.070,10 |
| 2 | Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados/as | 1.215,90 | 4.070,10 |
| 3 | Jefes Administrativos/as y de Taller | 1.057,80 | 4.070,10 |
| 4 | Ayudantes no titulados/as | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 5 | Oficiales Administrativos/as | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 6 | Subalternos/as | 1.050,00 | 4.070,10 |
| 7 | Auxiliares Administrativos/as | 1.050,00 | 4.070,10 |
| | | €/día (30 días) | |
| 8 | Oficiales de 1ª y 2ª | 35,00 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de 3ª y Especialistas | 35,00 | 135,67 |
| 10 | Peones/as | 35,00 | 135,67 |
| 11 | Trabajador/a menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional | 35,00 | 135,67 |

b) Trabajadores/as con contrato a Tiempo parcial:

| Grupo | Categorías Profesionales | Bases mínimas | Bases máximas |
|-------|---|---------------|------------------------|
| | | €/hora | €/mes |
| 1 | Ingenieros/as, Licenciados/as, Personal alta dirección no incluido en el Art. 1.3.c) del ET | 8,83 | 4.070,10 |
| 2 | Ingenieros/as Técnicos/as, Peritos/as y Ayudantes Titulados/as | 7,32 | 4.070,10 |
| 3 | Jefes Administrativos/as y de Taller | 6,37 | 4.070,10 |
| 4 | Ayudantes no titulados/as | 6,33 | 4.070,10 |
| 5 | Oficiales Administrativos/as | 6,33 | 4.070,10 |
| 6 | Subalternos/as | 6,33 | 4.070,10 |
| 7 | Auxiliares Administrativos/as | 6,33 | 4.070,10 |
| | | €/hora | €/día (30 días) |
| 8 | Oficiales de 1ª y 2ª | 6,33 | 135,67 |
| 9 | Oficiales de 3ª y Especialistas | 6,33 | 135,67 |
| 10 | Peones/as | 6,33 | 135,67 |
| 11 | Trabajador/a menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional | 6,33 | 135,67 |

Segundo - Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales:

| | Mínimo €/mes | Máximo €/mes |
|--|--------------|--------------|
| Trabajadores/as de 18 años o mayores de dicha edad | 1.050,00 | 4.070,10 |

**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 accidente de trabajo) | 0,60% | 0,10% | 0,70% |
| DESEMPLEO (Sobre base de accidentes de trabajo): | | | |
| 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: En los contratos de menos de 5 días de duración, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementan un 40%. En este tipo de contratos, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para acceder a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, IT, maternidad y paternidad, cada día cotizado se computa como 1,4 días.

| CUOTA ÚNICA MENSUAL DE COTIZACIÓN PARA CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE | | | |
|---|-----------------------|--------------|---------------|
| | Empresa | Trabajador | Total |
| Cotizaciones: | €/mes | €/mes | €/mes |
| Contingencias Comunes | 42,56 | 8,49 | 51,05 |
| Contingencias Profesionales | IT: 3,27 IMS: 2,58 | ---- | 5,85 |
| F.O.G.A.S.A. | 3,23 | ---- | 3,23 |
| Desempleo (cuando proceda cotizar)* | 57,75 | 16,28 | 74,03 |
| TOTAL | 109,39 | 24,77 | 134,16 |

*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, 1.050€ para el año 2019, 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. Esta cotización se aplicará también a **becarios/as e investigadores**, respecto a la cotización por contingencias comunes y profesionales durante los dos primeros años.

Si los trabajadores/ras que se contraten bajo esta modalidad contractual, reunieran los requisitos establecidos en el Apdo. 1 del art. 6 de la Ley 43/2006, la empresa tendría derecho a una bonificación del 100% de las cotizaciones si tiene menos de 250 trabajadoras/res y del 75% en el supuesto de empresas con plantilla igual o superior a esta cifra.

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 | 677,40 | | 835,80 | | 642,90 | |
| | Titular menor de 65 años | 633,70 | | 783,60 | | 599,00 | |

| INCAPACIDAD PERMANENTE | | €/mes | €/año | €/mes | €/año | €/mes | €/año |
|------------------------|--|----------------|----------|--------|-----------|--------|----------|
| | | Gran Invalidez | 1.016,10 | | 1.253,70 | | 964,40 |
| | Absoluta o Total con 65 años de edad | 677,40 | | 835,80 | | 642,90 | |
| | Total: Con edad entre 60 y 64 años | 633,70 | | 783,60 | | 599,00 | |
| | Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años | 421,40 | | 421,40 | | 417,00 | |
| | Parcial del régimen de Accidente de Trabajo: Titular con 65 años | 677,40 | 9.483,60 | 835,80 | 11.701,20 | 642,90 | 9.000,60 |

| VIUDEDAD | | €/mes | €/año |
|----------|--|------------------|----------------------|
| | Titular con cargas familiares | 783,60 | 10.970,40 |
| | Titular con 65 años, o con discapacidad > = 65% | 677,40 | 9.483,60 |
| | Titular menor de 65 años: de 60 a 64 años < de 60 años | 633,70 513,10 | 8.871,80 7.183,40 |

| ORFANDAD | | €/mes | €/año |
|--|---|--------------------------|-----------------------------|
| | Por beneficiario/a | 207,00 | 2.898,00 |
| | En orfandad absoluta con varios/as beneficiarios/as (N) | $207 + \frac{513,10}{N}$ | $2.898 + \frac{7.183,4}{N}$ |
| Por beneficiario/a discapacitado/a < 18 con discapacidad > = 65% | 407,30 | 5.702,20 | |

| EN FAVOR FAMILIARES | | €/mes | €/año |
|--------------------------------|--|--------------------------------|--------------------|
| | Por beneficiario/a | 207,00 | 2.898,00 |
| | Si no existe viuda/o, ni huérfano/a pensionista: | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Una persona beneficiaria 65 o + años ▪ Un persona beneficiaria menor 65 | 500,20 471,50 | 7.002,80 660,10 |
| Varios/as beneficiarios/as (N) | $207,00 + \frac{306,10}{N}$ | $2.898,00 + \frac{4.285,4}{N}$ | |

| SOVI | | €/mes | €/año |
|--------------------------------|--|----------|---------|
| | Vejez, Invalidez y Viudedad no concurrentes. | 433,70 | 6.071,8 |
| Prestaciones SOVI concurrentes | 421,00 | 5.894,00 | |

| TOPE MAXIMO DE PENSIÓN | €/mes | €/año |
|------------------------|----------|-----------|
| | 2.659,41 | 37.231,74 |

| LÍMITE INGRESOS PARA PERCIBIR MÍNIMOS SIN INCLUIR LA PENSIÓN | €/año |
|--|----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin cónyuge a cargo ▪ Con cónyuge a cargo | 7.569,00 8.829,00 |

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 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 (REFERENCIA I.P.R.E.M. CON PRORRATA PAGAS) | | | | |
|--|--------------|--------------|------------|------------|
| Nº DE HIJOS/AS | MÍNIMO DÍA | MÁXIMO DÍA | MÍNIMO MES | MÁXIMO MES |
| | Euros | Euros | Euros | Euros |
| SIN HIJOS/AS | 80% = 16,73 | 175% = 36,61 | 501,98 | 1.098,09 |
| CON 1 HIJO/A | 107% = 22,38 | 200% = 41,83 | 671,40 | 1.254,96 |
| CON 2 HIJOS/AS | 107% = 22,38 | 225% = 47,06 | 671,40 | 1.411,83 |

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/a 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

PRESTACION POR DESEMPLEO Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El pasado 9 de noviembre se publicó una sentencia del TJUE relativa a la determinación de la base de cálculo de la duración de la prestación por desempleo para las personas que acceden a la misma desde un contrato a **tiempo parcial de tipo vertical** (según la propia sentencia *se considera trabajo a tiempo parcial «vertical» aquel en el que la persona que lo realiza concentra sus horas de trabajo en determinados días laborables de la semana, y «horizontal», aquel en el que la persona que lo realiza trabaja todos los días laborables de la semana*), que obliga a cambiar las normas y criterios utilizados por el SEPE explicados en el apartado anterior.

La sentencia señala que *“todos los trabajadores a tiempo parcial vertical comprendidos en el ámbito de aplicación de la medida nacional controvertida en el litigio principal resultan perjudicados por esta medida nacional, ya que, con arreglo a ella, se reduce el período durante el cual pueden recibir una prestación por desempleo en comparación con el período reconocido a los trabajadores a tiempo parcial horizontal. Además, se ha acreditado que ningún trabajador que forme parte de este grupo puede verse favorecido por la aplicación de tal medida.”*

El TJUE señala, también, que *un trabajador a tiempo parcial vertical que ha cotizado por cada día de todos los meses del año recibirá una prestación por desempleo de una duración inferior que la de un trabajador a jornada completa que haya abonado las mismas cotizaciones.*

Frente al criterio del SEPE, la sentencia del TJUE establece que *el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa.*

El TJUE declara, por tanto, que es contraria al principio de igualdad esta normativa nacional. Como recoge la sentencia, hay que tener presente que la mayoría de personas con contrato a tiempo parcial vertical son mujeres, por lo que el Tribunal de Justicia de la UE recuerda a los Estados miembros, que a pesar de ser ellos quienes determinan su legislación, es necesario que, en el ejercicio de la misma respeten el Derecho de la Unión, y que en este caso, existe una discriminación indirecta, ya que la aplicación de una medida nacional está produciendo un perjuicio mucho más elevado en mujeres que en hombres.

Tras consultar con la subdirección general de prestaciones y la comisión ejecutiva del SEPE, nos informan que, en respuesta a la sentencia, la abogacía del estado ha determinado que **es de aplicación directa**, por lo que **han cambiado el criterio**, de forma que para el cálculo de la duración de las prestaciones se utiliza, a partir de ahora, el mismo criterio que en el caso de las personas con contrato a tiempo parcial horizontal. También está previsto hacer las modificaciones normativas necesarias lo antes posible.

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 | 14,34 | 430,27 |
| 3 | De 90 a 119 | 3 | 90 | | |
| 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 |
| meses | días | meses | días | 14,34 | 430,27 |
| | 180 o más | 6 | 180 | | |

- **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, acreditar responsabilidades familiares. | 6 meses+2 prórrogas (máximo 18 meses) | 80% I.P.R.E.M. (Sin pagas) |
| - Agotar prestación contributiva de 6 meses mínimo, acreditar cargas familiares. | 6 meses+3 prórrogas (máximo 24 m) | 430,27€ |

MAYORES DE 45 AÑOS

| REQUISITOS | SUBSIDIO | CUANTÍA MES |
|--|--------------------------------|--|
| - Agotar prestación contributiva de cuatro meses, <u>sin acreditar cargas familiares.</u> | 6 meses | |
| - Agotar prestación contributiva de 4 meses mínimo, <u>acreditar cargas familiares.</u> | 24 meses (6 m + 3 prórroga) | 80% I.P.R.E.M (Sin pagas) 430,27 € |
| - Agotar prestación contributiva de 6 meses mínimo, <u>acreditar cargas familiares.</u> | 30 meses (6 m + 4 prórroga) | |

SUBSIDIO OTROS COLECTIVOS

| REQUISITOS | SUBSIDIO | CUANTÍA MES |
|--|---|--|
| <p>Trabajadores/as emigrantes retornados/as de países no pertenecientes a la Unión Europea, ni Australia o Suiza.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Liberados/as de prisión con condena de 6 o más meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si se ha perdido una pensión por mejora de una incapacidad. <p>Revisión de invalidez.</p> <p>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.</p> | <p>Solicitar en los 15 días siguientes a la finalización del mes de inscripción como demandante de empleo.</p> <p>Se percibe durante 6 meses + 2 prórroga (Máximo 18 meses)</p> | <p>80% I.P.R.E.M Sin pagas 430,27€</p> |

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

| REQUISITOS | SUBSIDIO | CUANTÍA MES |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Tener cumplidos 52 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/a en el desempleo. - No se exige cotizar durante 90 días previos a la percepción del subsidio - Carecer la persona beneficiaria de rentas superiores al 75% del SMI excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. (675,00€ en 2019). | <p>La duración del subsidio se extenderá, como máximo, hasta que la persona beneficiaria cumpla la edad ordinaria de jubilación.</p> <p>Para mantener el subsidio anualmente deberá presentar una declaración de sus ingresos.</p> <p>Se accede al subsidio completo aunque se proceda de un empleo a tiempo parcial.</p> <p>Las cotizaciones realizadas no tienen validez para acreditar el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación, pero sí tienen efecto para el cálculo de la Base Reguladora, para el porcentaje aplicable y para completar el tiempo necesario para acceder a la jubilación anticipada</p> | <p>80% I.P.R.E.M. (Sin pagas) 430,27 €</p> <p>Durante la percepción del subsidio, el SEPE cotiza por el 125% de la base mínima de cotización (1.312,50€ en 2019)</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/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.

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/a 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/a:</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/as miembros de la unidad familiar. | <p align="center">11 meses como máximo</p> | <p align="center">430,27 €/mes</p> |

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 víctima de violencia de género puede solicitar una ayuda suplementaria equivalente a 3 meses e renta activa de inserción (para 2019 de 1.290,81€.)</p> | <p>Si carece de rentas superiores al 75% del SMI (551,92€ para 2019) mensuales y tiene dificultades especiales para obtener un empleo, podrá percibir una ayuda de pago único equivalente a 6 meses de subsidio por desempleo. (2.581,63€ para 2019)</p> <p>Si tiene reconocida un incapacidad igual o superior al 33% el importe es de 12 mensualidades (5.163,24€ para 2019)</p> <p>Si tiene responsabilidades familiares 18 mensualidades (7.744,86€ para 2019)</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/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.
- 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/la empresario/a 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/la trabajador/a, 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) 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/as trabajadores/as 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 |
|-----------------------|---|-------------------------------|
| 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 2018, con el promedio de los últimos 21 años cotizados, incrementándose anualmente a razón de un año más hasta el 2022 que será el promedio de 25 años,

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

| | |
|------|--------------------|
| 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 25 años de cotización:

Integración de lagunas

Las lagunas de cotización se integrarán relleno 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:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Durante los años 2013 a 2019 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19% |
| Durante los años 2020 a 2022 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19% |
| Durante los años 2023 a 2026 | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19% |
| A partir del año 2027 en adelante | Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18% |

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% |
| <u>Resto</u> | |
| 163 x 0,21 | 34,23% |
| 83 x 0,19 | <u>15,77%</u> |
| TOTAL..... | 100% |

De 2020 a 2022 (252 meses)

| | |
|-------------------------|---------------|
| 15 años (180 meses) ... | 50% |
| <u>Resto</u> | |
| 106 x 0,21 | 22,26% |
| 146 x 0,19 | <u>27,74%</u> |
| TOTAL..... | 100% |

De 2022 a 2026 (258 meses)

| | |
|-------------------------|---------------|
| 15 años (180 meses) ... | 50% |
| <u>Resto</u> | |
| 49 x 0,21 | 10,29% |
| 209 x 0,19 | <u>39,71%</u> |
| TOTAL..... | 100% |

A partir 2027

| | |
|-------------------------|--------------|
| 15 años (180 meses) ... | 50% |
| <u>Resto</u> | |
| 248 x 0,19 | 47,12% |
| 16 x 0,18 | <u>2,88%</u> |
| 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/as trabajadores/as mutualistas, es decir para todo el que tenga cotizaciones al Mutualismo Laboral anteriores al 01/01/67, los/as ingresados/as en RENFE antes del 14/07/67, los/as pertenecientes a FEVE que ingresaron antes del 19/09/1969, los/as trabajadores/as pertenecientes a la Minería del Carbón cotizantes al Mutualismo del Carbón antes del 01/04/1969 y los/as comprendidos/as 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/a 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 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 (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/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 CAUSANTE | EDAD EXIGIDA SEGÚN PERÍODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE | EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE | |
|---------------------------|---|--|--------------|
| 2018 | 61 y 6 meses | 34 años y 6 meses o más | 62 años |
| 2019 | 61 y 8 meses | 34 años y 9 meses o más | 62 y 4 meses |
| 2020 | 61 y 10 meses | 35 años o más | 62 y 8 meses |
| 2021 | 62 años | 35 años y 3 meses o más | 63 años |
| 2022 | 62 y 2 meses | 35 años y 6 meses o más | 63 y 4 meses |
| 2023 | 62 y 4 meses | 35 años y 9 meses o más | 63 y 8 meses |
| 2024 | 62 y 6 meses | 36 años o más | 64 años |
| 2025 | 62 y 8 meses | 36 años y 3 meses o más | 64 y 4 meses |
| 2026 | 62 y 10 meses | 36 años y 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/as trabajadores/as 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/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 período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador/a, cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste/a a jornada completa.

La base de cotización se aplicará gradualmente del siguiente modo:

- a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al **50 por 100** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un **5 por 100 más** hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa. (Para 2018 el 75%)
- c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral.

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 que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

Normas transitorias en materia de jubilación

1.- 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 2020, 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 2020.

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 optar 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.

2.- 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, R.D. 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/ras 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 lo 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

| 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 o trabajadora) | Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada de la persona trabajadora | Sólo procede hasta el fin de la jubilación parcial | El trabajador o trabajadora, 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 de la persona trabajadora | 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/a, ERE....) | Se mantiene hasta la jubilación ordinaria o anticipada de la persona trabajadora | 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 de la persona trabajadora | Procede durante todo el proceso de jubilación parcial y desempleo siempre que haya relevista y cotización del trabajador o trabajadora | 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, la persona interesada 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 o relevada: La suspensión del relevado/a no tiene ningún efecto desde el punto de vista de la pensión.

SUSPENSIÓN DE EL O LA RELEVISTA

Efectos para el/la relevado/a: La suspensión de el o la relevista tampoco tiene ningún efecto desde el punto de vista de la situación del relevado/a, 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 o trabajadora. 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/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

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/as** 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/as, con la pensión máxima reconocida, verá incrementada dicha cuantía en un 2,5%, si tiene tres hijos/as, 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.

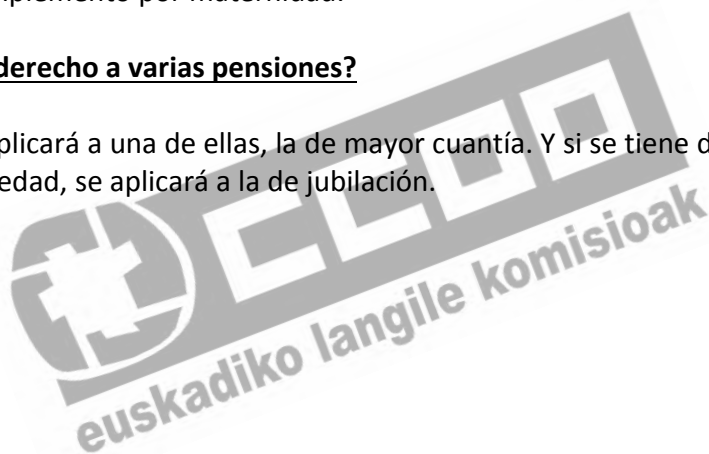
Tampoco lo será en los casos de jubilación parcial, aunque en este segundo caso, se asignará el complemento maternal cuando la jubilada parcial acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad correspondiente.

¿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 2019
E.A.E.KO JAI EGUTEGIA

| | |
|---|--------------------------------------|
| AÑO NUEVO | 1 ENERO/URTARRILA 1a |
| SAN JOSE / SAN JOSE EGUNA | 19 MARZO / MARTXOAREN 19a |
| JUEVES SANTO / OSTEGUN SANTUA | 18 ABRIL / APIRILAREN 18a |
| VIERNES SANTO / OSTIRAL SANTUA | 19 ABRIL / APIRILAREN 19a |
| LUNES DE PASCUA / PAZKO ASTELEHENA | 22 ABRIL / APIRILAREN 22a |
| FIESTA DE LOS TRABAJADORES/AS / LANGILEEN EGUNA | 1 MAYO / MAIATZAREN 1a |
| SANTIAGO APOSTOL / SANTIAGO APOSTOLUA | 25 JULIO / UZTAILAREN 25a |
| ASUNCIÓN DE LA VIRGEN / ANDRA MARI EGUNA | 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 |
| LA CONSTITUCIÓN / KONSTITUZIO EGUNA | 6 DICIEMBRE / ABENDUAREN 6a |
| 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 | 29 ABRIL / APIRILAREN 29a SAN PRUDENCIO DONE PRUDENTZIO |

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

CALENDARIO LABORAL BIZKAIA ARABA Y GIPUZKOA 2019
E.A.E.KO LAN EGUTEGIA

| 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 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | 1 | 2 | 3 | | | | | 1 | 2 | 3 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | | 25 | 26 | 27 | 28 | | | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 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 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | 1 | 2 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 29 | 30 | | | | | | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | | 24 | 25 | 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 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | 1 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 29 | 30 | 31 | | | | | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| | | | | | | | | | | | | | | 30 | | | | | | |
| 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 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | | 1 | 2 | 3 | | | | | | | 1 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| | | | | | | | | | | | | | | 30 | 31 | | | | | |

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

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

I.R.P.F. ARABA GIPUZKOA BIZKAIA 2019

| Importe Rendimiento anual € Urteko Etekina € | | Número de descendientes Ondorengoen Kopurua | | | | | | |
|---|-------------------------------|--|----|----|----|----|----|----------------|
| Desde Honetatik | Hasta Honetara | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Más Gehiago |
| 0,00 | 11.860,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11.860,01 | 12.340,00 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12.340,01 | 12.850,00 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12.850,01 | 13.410,00 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13.410,01 | 14.020,00 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14.020,01 | 14.690,00 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14.690,01 | 15.420,00 | 6 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15.420,01 | 16.310,00 | 7 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16.310,01 | 17.540,00 | 8 | 6 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17.540,01 | 18.970,00 | 9 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 18.970,01 | 20.500,00 | 10 | 8 | 7 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 20.500,01 | 21.840,00 | 11 | 10 | 8 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| 21.840,01 | 23.340,00 | 12 | 11 | 9 | 6 | 3 | 0 | 0 |
| 23.340,01 | 25.080,00 | 13 | 12 | 10 | 8 | 4 | 0 | 0 |
| 25.080,01 | 27.250,00 | 14 | 13 | 11 | 9 | 6 | 2 | 0 |
| 27.250,01 | 29.790,00 | 15 | 14 | 13 | 10 | 8 | 4 | 0 |
| 29.790,01 | 32.880,00 | 16 | 15 | 14 | 12 | 9 | 6 | 0 |
| 32.880,01 | 37.070,00 | 17 | 16 | 15 | 13 | 11 | 8 | 0 |
| 37.070,01 | 40.210,00 | 18 | 17 | 16 | 15 | 13 | 10 | 3 |
| 40.210,01 | 43.320,00 | 19 | 18 | 17 | 16 | 14 | 12 | 5 |
| 43.320,01 | 46.760,00 | 20 | 19 | 18 | 17 | 15 | 13 | 7 |
| 46.760,01 | 50.350,00 | 21 | 20 | 20 | 18 | 17 | 15 | 9 |
| 50.350,01 | 54.520,00 | 22 | 21 | 21 | 19 | 18 | 16 | 11 |
| 54.520,01 | 57.900,00 | 23 | 22 | 22 | 21 | 19 | 18 | 12 |
| 57.900,01 | 61.740,00 | 24 | 23 | 23 | 22 | 21 | 19 | 14 |
| 61.740,01 | 66.140,00 | 25 | 25 | 24 | 23 | 22 | 20 | 16 |
| 66.140,01 | 71.180,00 | 26 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 17 |
| 71.180,01 | 76.720,00 | 27 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 19 |
| 76.720,01 | 81.370,00 | 28 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 20 |
| 81.370,01 | 86.760,00 | 29 | 29 | 28 | 27 | 27 | 25 | 22 |
| 86.760,01 | 92.930,00 | 30 | 30 | 29 | 29 | 28 | 27 | 23 |
| 92.930,01 | 100.050,00 | 31 | 31 | 30 | 30 | 29 | 28 | 25 |
| 100.050,01 | 107.900,00 | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 29 | 26 |
| 107.900,01 | 116.860,00 | 33 | 33 | 32 | 32 | 31 | 30 | 28 |
| 116.860,01 | 127.460,00 | 34 | 34 | 33 | 33 | 32 | 32 | 29 |
| 127.460,01 | 139.130,00 | 35 | 35 | 34 | 34 | 33 | 33 | 31 |
| 139.130,01 | 152.870,00 | 36 | 36 | 36 | 35 | 35 | 34 | 32 |
| 152.870,01 | 168.970,00 | 37 | 37 | 37 | 36 | 36 | 35 | 33 |
| 168.970,01 | 188.840,00 | 38 | 38 | 38 | 37 | 37 | 36 | 35 |
| 188.840,01 | 209.480,00 | 39 | 39 | 39 | 38 | 38 | 37 | 36 |
| 209.480,01 | En adelante Hortik aurrera | 40 | 40 | 40 | 39 | 39 | 39 | 37 |

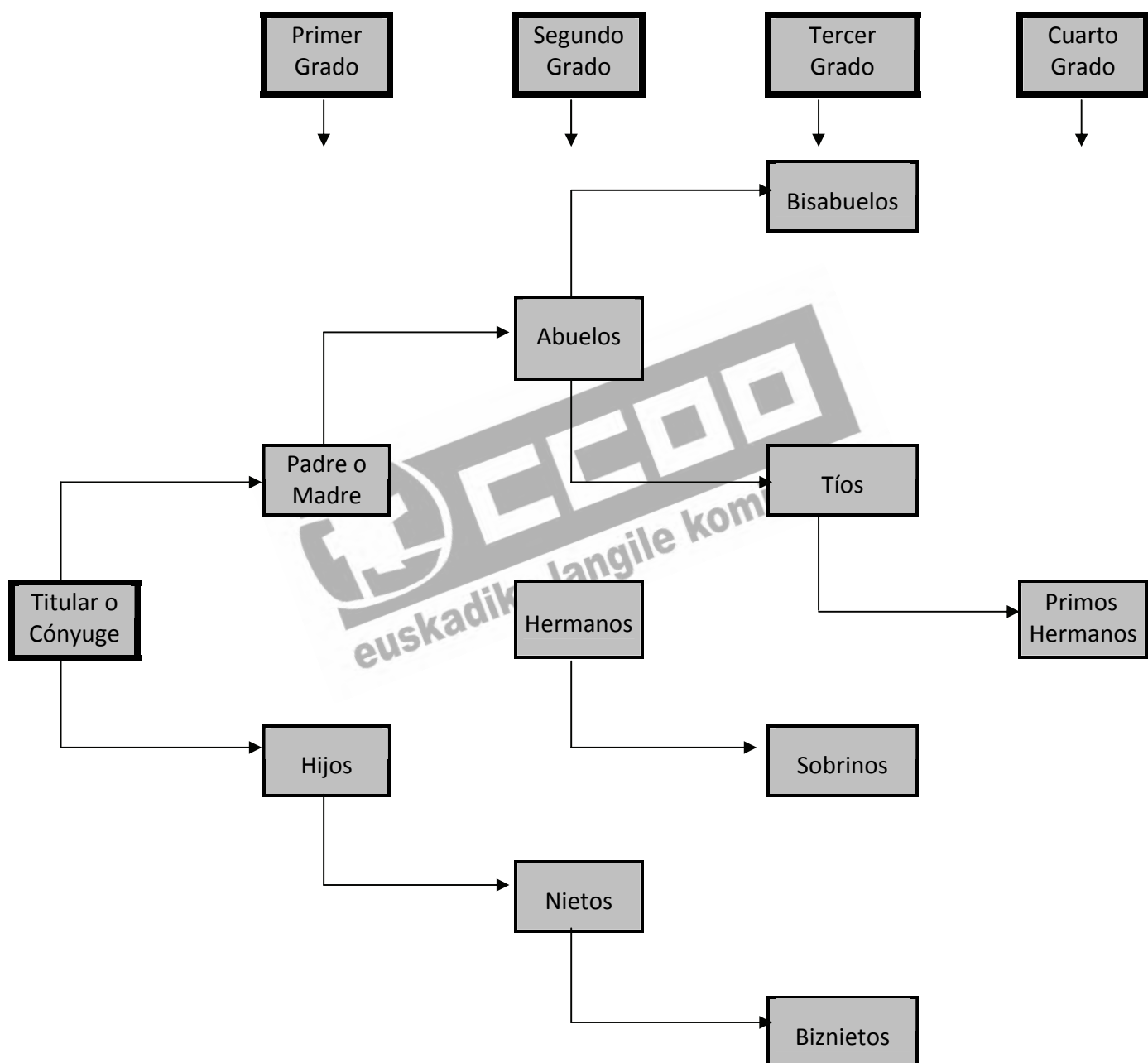
PERSONAS TRABAJADORAS ACTIVAS CON DISCAPACIDAD

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.

| Rendimiento Anual (€) Urteko etekina Importe (€) | | Grado de Discapacidad Desgaitasun maila | |
|---|----------------------------|--|---|
| Desde Honetatik | Hasta Honetara | Apartado 4 a) 4 a) atala | Apartado 4 b) y apartado 4 c) 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 Hortik aurrera | 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.

www.ccoo.eus

Estamos en:
Jarraiguzu:



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 • Elorrio: 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 Iribarri, 5 - entreplanta - ☎ 945 60 12 16



UNEA IRITSI DA!

ABRIL - 2019



CCOO

euskadiko langile komisiok