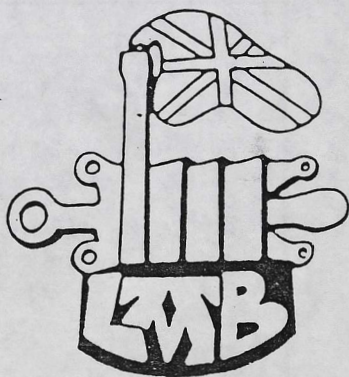


ALDIBATERAKO KONTRATAZIOAK

CONTRATACIONES
TEMPORALES

DOKUMENTU
ENTROA
TxT 10097



MAYO 1.985



DONOSTIA: Pedro Egaña, 2-1º-dcha. (20006)
Tfno: 46.47.33 y 45.82.97

BILBO: Astarloa, 6-4º (48001)
Tfno: 4249160/67/68/69

GASTEIZ: Ramiro de Maeztu, 6-bajo (01008)
Tfno: 22.46.19

IRUÑA: Nueva, 2-3º (31001)
Tfno: 22.11.30 y 22.71.49

MODALIDADES DE CONTRATACION TEMPORAL

La nueva regulación de la contratación temporal tiene su origen normativo en la Ley 32/1.984, de 2 de agosto (B.O.E. 4-8-84), Ley que trata de romper la situación de interinidad de las normas vigentes hasta ahora, estableciendo el marco de contratación temporal y anunciando un nuevo espíritu de "flexibilización del mercado de trabajo" consistente en la práctica en generalizar la contratación temporal en detrimento de la contratación fija y haciendo difícilmente reconocible el principio general de que los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido.

Antes de entrar a examinar los diferentes tipos de contratos temporales, hemos de advertir que este trabajo promoverá, sobre todo resaltar los aspectos novedosos de la nueva normativa dando por sobreentendidos los rasgos comunes de los contratos de trabajo en general y dejando para la explicación verbal los numerosos puntos que hayan sido omitidos o insuficientemente tratados.

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Regulado en el art. 11-1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.992/1.984, de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

Señalaremos tres novedades importantes:

1º.- El período hábil de contratación se amplía de dos a cuatro años, esto es, se pueden celebrar contratos en prácticas dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la obtención del título correspondiente o a la finalización de los estudios, teniendo en cuenta que el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria interrumpe el cómputo de los cuatro años.

En cuanto a la titulación exigida, la ley habla de titulación universitaria o equivalente, bachiller, formación profesional u otras titulaciones académicas o laborales, de forma que una interpretación extensiva incluiría dentro de dichas titulaciones a las expedidas por entidades no oficiales, tales como la E.S.T.E. de Guipuzcoa, Universidad de Deusto, AEK, etc...

2º.- La duración mínima de estos contratos será de tres meses y la máxima de tres años, cuando anteriormente la duración máxima era de doce meses en total. Los contratos podrán prorrogarse una o más veces, hasta el límite de los tres años, pero se requiere acuerdo expreso entre las partes, de forma que no opera la prórroga tácita o automática señalada para los contratos temporales como medida de fomento del empleo.

Como excepción, la duración de las prácticas de las profesiones sanitarias será de cinco años, según establece su normativa específica (Ley 24/1.982).

3º.- Las Empresas que realicen este tipo de contratos a tiempo completo tendrán derecho a una reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes. Es de señalar que dicha bonificación se produce en contratos para jornada completa, siendo pues posible el contrato en prácticas a tiempo parcial, sólo que sin bonificación alguna.

CONTRATO DE TRABAJO PARA LA FORMACION

Regulado en el art. 11-2 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.992/1.984, de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

Las notas fundamentales a destacar son:

1º.- Se realizarán con jóvenes mayores de 16 años y menores de 20 en el momento de la firma del contrato, siendo el límite anterior de 18 años; quedan exceptuados los minusválidos.

- 2º.- En cuanto a la duración, mínima de tres meses y máxima de tres años, con iguales posibilidades de prórroga que el contrato en prácticas.
- 3º.- El tiempo global dedicado a la enseñanza teórica ha de ser no inferior a $\frac{1}{4}$ ni superior a $\frac{1}{2}$ del tiempo convenido en el contrato. La distribución del tiempo de enseñanza no ha de ser necesariamente diaria, sino que puede ser semanal, mensual, etc.. Hay que tener en cuenta que la retribución corresponde sólo a las horas efectivamente trabajadas, no a las que se dedican a la enseñanza teórica. Esta puede impartirse tanto a aulas de la propia empresa como en centros autorizados de Formación Profesional o del I.N.E.M., sin que quepa la enseñanza teórica "a pie de máquina".
- 4º.- En contratos a tiempo completo, hay exención de la totalidad de la cuota empresarial a la Seguridad Social en empresas de menos de 25 trabajadores, mientras que en empresas superiores a 25 trabajadores, se reduce la cuota empresarial en un 90%.

NORMAS COMUNES A CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION

- 1º.- No pueden acogerse a los beneficios de la Seguridad Social señalados anteriormente las empresas que no esten al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social salvo que, tengan aplazamiento concedido, ni cuando los contratos se realicen con familiares del empresario o puestos de alta dirección. No se exige, pues, el requisito de no haber amortizado puestos de trabajo en los 12 meses anteriores.
- 2º.- La situación de I.L.T. o cumplimiento del servicio militar o sustitutorio que afecta al trabajador durante la vigencia del contrato interrumpe el cómputo de la duración del mismo, salvo cuando expreso en contrario (anteriormente la presunción era la contraria).
- 3º.- Si no hay denuncia llegada la finalización del contrato, este se considera prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Este tipo de contratos admiten la prórroga por acuerdo entre las partes y no la prórroga automática.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Regulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.991/1.984, de 31 de octubre (B.O.E. 9-11-84)

DEFINICION: Contrato por el que el trabajador presta servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la jornada normal en la actividad correspondiente.

La principal novedad de esta definición radica en que se elimina el año como módulo de cálculo, fundamentalmente para evitar confusiones con otro tipo de contratos, sobre todo con los fijos de carácter discontinuo.

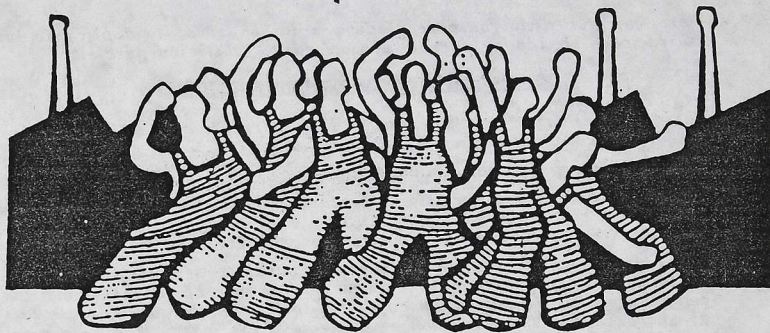
El contrato a tiempo parcial puede ser utilizado de diversas formas. Así, si se contrata al trabajador por un número de días a la semana, no podrá superar 27 horas de trabajo; si trabaj un número de días al mes, no puede superar 112 horas (2/3 de 168 horas mensuales de trabajo aproximadamente). La distribución de las horas de trabajo, pues, puede ser variable: un número invariable de horas todos los días laborables, o un número invariable de horas todas las semanas con una distribución desigual, siempre que no se superen las 27 horas semanales y 9 horas diarias; también puede distribuirse mediante un número de días todas las semanas o de días al mes, siempre que se respeten el máximo de 112 horas mensuales y 9 horas diarias.

Hay que señalar, de todas formas, que el trabajador contratado a tiempo parcial puede realizar horas extraordinarias sobre la jornada pactada.

Tendrá también la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el que une a la empresa con el trabajador acogido a la jubilación parcial que se examina más adelante.

Notas fundamentales del contrato a tiempo parcial:

- 1º.- Puede realizarse este tipo de contratos con cualquier trabajador al haberse derogado la Disposición Transitoria 3ª del Estatuto de los Trabajadores, que limitaba la posibilidad de contratación a unos colectivos de trabajadores (perceptores de prestación de desempleo, los que hubieran agotado el paro, trabajadores agrarios en paro y jóvenes menores de 25 años).
- 2º.- La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón a los salarios percibidos por las horas o días trabajados y no por el tope mínimo de cotización del grupo profesional correspondiente al trabajador.
- 3º.- Se pueden celebrar contratos a tiempo parcial de duración determinada, esto es: eventuales, interinos, por obra o servicio determinado, fomento de empleo, e incluso fijos discontinuos.
- 4º.- Si no se concierta por escrito se presume celebrado por tiempo indefinido y, en todo caso, no se aplica el sistema especial de cotización señalado anteriormente.



CONTRATO DE RELEVO

Regulado por las mismas normas que el contrato a tiempo parcial.

DEFINICION: Es el contrato suscrito con un desempleado que sustituye a otro trabajador que accede a la jubilación parcial mediante un contrato a tiempo parcial.

Características fundamentales:

- 1º.- La duración será igual al tiempo que falte al trabajador prejubilado para cumplir la edad ordinaria de jubilación, 65 años normalmente.
- 2º.- La jornada de trabajo del contratado a relevo ha de ser, al menos, del 50% del trabajador sustituido, pero no es preciso que coincidan en el mismo puesto de trabajo ni siquiera que ostenten la misma categoría profesional; incluso cabría que tanto el trabajador prejubilado como el contratado a relevo trabajaran en el mismo horario.
- 3º.- Si el trabajador jubilado parcialmente es objeto de despido improcedente antes de cumplir los 65 años, la empresa debe sustituirlo por otro desempleado o ampliar a tiempo completo la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
- 4º.- Si al finalizar el contrato de relevo, este se convierte en contrato a jornada completa e indefinido, la empresa obtendrá una reducción de la cuota patronal del 50% durante un tiempo igual al de la vigencia del contrato de relevo.

JUBILACION PARCIAL

Regulación en normas de contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

DEFINICION: Es la jubilación a que acceden los trabajadores por cuenta ajena con 62 años cumplidos con derecho a percibir el 50% de la pensión de jubilación correspondiente sin aplicar coeficientes reductores y ello por compartir su trabajo con un trabajador contratado a relevo.

Destacaremos que no cabe otorgar la jubilación parcial con menos de 62 años, por lo que no pueden acogerse a esta modalidad aquellos trabajadores que por no ser mutualistas el 1-1-67 habrán de jubilarse al cumplir los 65 años.

Por otra parte, señalaremos que el trabajador prejubilado ligado a su empresa por un contrato a tiempo parcial habrá de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años y no después, como tendría derecho a hacerlo cualquier trabajador.

En cuanto a la jubilación a los 65 años indicar dos notas:

- 1º.- El período de prejubilación se computa como período cotizado a efectos de determinar el porcentaje a aplicar a la base reguladora.
- 2º.- Para calcular dicha base reguladora a los 65 años, se duplicarán las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial.

CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Regulados en el art. 15-1 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2.104/1.984, de 21 de noviembre (B.O.E. 23-11-84)

Distinguiremos los siguientes supuestos:

A) **Contratos para obra o servicio determinado:** habrá de tratarse de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, con una duración incierta en principio.

Si la duración prevista es superior a cuatro semanas, el contrato se formalizará por escrito y si dura más de un año, debe denunciarse con quince días de antelación cuyo incumplimiento obligue a la empresa al abono de una indemnización equivalente a los salarios del plazo incumplido.

B) **Contratos eventuales por circunstancias de la producción:** se conciertan para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun en la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de los contratos eventuales es de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del comienzo de la prestación. Con la normativa anterior, cabía una prórroga de tres meses hasta completar un total de nueve meses de duración. Ahora tan sólo se admiten prórrogas si los contratos se celebran por plazo inferior a seis meses.

C) **Contratos de interinidad:** se conciertan para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los casos siguientes: 1. L.T. e invalidez provisional, maternidad, servicios militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo, privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria, excedencia forzosa y suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

El contrato de interinidad se extingue por reincorporación del trabajador sustituido en el plazo establecido o cuando conste la imposibilidad de reincorporación (por ejemplo, fallecimiento, declaración de incapacidad permanente total o absoluta, etc). Si no se produce la reincorporación del sustituido en el plazo establecido o tras reincorporarse, el interino continúa prestando servicios, el contrato se considerará indefinido.

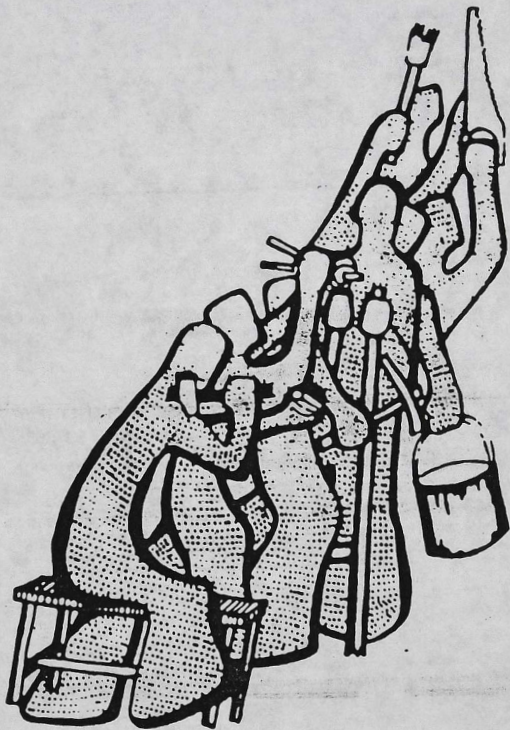
D) **Contratos por lanzamiento de nueva actividad:** es una modalidad de contratación inexistente hasta ahora.

Podrán celebrar este tipo de contrato las empresas de nuevo establecimiento o empresas ya existentes que amplíen sus actividades, tanto productivas como comerciales, como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o de la apertura de un nuevo centro de trabajo. En consecuencia, habrá de tratarse de la realización de tareas diferentes a las que habitualmente venía ejecutando la empresa y para atender las necesidades que se derivan directamente de la ampliación de las actividades en cuestión.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, contados desde el inicio de la nueva actividad y no desde la fecha del contrato.

Este tipo de contratos permite prórrogas por período no inferior a 6 meses por acuerdo entre las partes, admitiendo también la prórroga automática hasta el plazo máximo de tres años en el supuesto de no existir denuncia ni acuerdo expreso pero se continúa trabajando.

Es importante resaltar que los únicos contratos que admiten la prórroga automática son los de lanzamiento de nueva actividad y los contratos temporales como medida de fomento de empleo que examinaremos más adelante.



NORMAS COMUNES A LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Se presumirán celebrados por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, en los siguientes casos:

- 1º.- Cuando no se hubieran celebrado por escrito.
- 2º.- Cuando no se hubiesen cumplido las disposiciones sobre denuncias y preaviso, excepto en el contrato por lanzamiento de nueva actividad.
- 3º.- Cuando los trabajadores no hubiesen sido dados de alta en la Seguridad Social, habiendo transcurrido un plazo igual al período de prueba correspondiente. Este es un supuesto bastante frecuente y consiste en que un trabajador que lleva trabajando varias semanas o meses sin asegurar firma un contrato de duración determinada de cualquier modalidad; pues bien, hay que reclamar por despido al finalizar este contrato si con anterioridad se había trabajado un tiempo igual o superior al período de prueba (quince días laborables para los trabajadores no cualificados, tres meses para los cualificados y seis meses para los técnicos titulados).

TRABAJOS FIJOS Y PERIODICOS DE CARACTER DISCONTINUO

Serán trabajadores fijos discontinuos quienes sean contratados para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tales como los de temporada o campaña, siempre que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables del año.

El llamamiento para trabajar debe realizarse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad, pudiéndose reclamar por despido en caso de incumplimiento.

La novedad más significativa se deriva de la nueva Ley de protección por desempleo, en cuya virtud los trabajadores fijos discontinuos acceden al desempleo al terminar la campaña o temporada, mientras que con la regulación anterior sólo lo hacían en caso de no ser llamados al inicio de la misma.

CONTRATOS TEMPORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO

Regulados en el art. 17-3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.989/1.984, de 17 de octubre (B.O.E. 9-11-84).

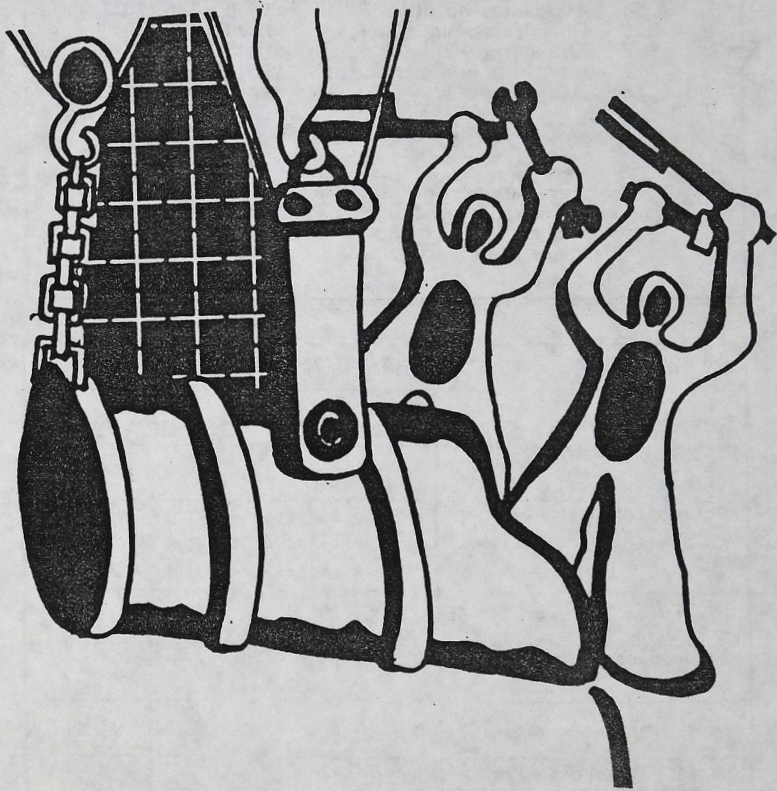
Este tipo de contratos no pretenden justificarse en las necesidades que se atienden mediante los mismos, sino que se establecen supuestamente para generar nuevos empleos, si bien hay que señalar que esta modalidad contractual no es nueva y que ha sido regulada por distintos Reales Decretos con el resultado por todos conocido.

Las novedades más importantes son las siguientes:

- 1º.- Se elimina la limitación existente en relación a la plantilla fija de la empresa, de forma que cualquier empresa puede contratar temporalmente los trabajadores que necesite con el único requisito de que sean desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.
- 2º.- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años, con posibilidades de prórrogas de seis meses de duración como mínimo hasta el límite máximo señalado; se permite también la prórroga automática hasta los tres años en el supuesto de que se continúe prestando servicios tras la formalización del contrato.
- 3º.- Al terminar el contrato corresponde al trabajador una indemnización de doce días por año de servicio.
- 4º.- Muy importante: no puede celebrarse este tipo de contratos si durante los doce meses anteriores a la fecha en que se pretende la contratación ha habido amortización de puestos de trabajo en la empresa por despido declarado improcedente (incluso pactado ante el S.M.A.C.), expediente de regulación de empleo o por causas objetivas en empresas de menos de 50 trabajadores, así como si el puesto de trabajo que se pretende ocupar ha estado cubierto por otro contrato temporal de esta naturaleza habiendo agotado el plazo máximo de tres años.

Hay que destacar que el requisito de la no amortización de puesto de trabajo se refiere al conjunto de la empresa, no al centro de trabajo ni al puesto de trabajo a contratar, por lo que el hecho impeditivo es haber amortizado algún puesto de trabajo en el conjunto de la empresa.

Reseñamos, por último, un tipo de contrato temporal regulado en el Real Decreto 2.705/1.981: contrato para sustituir a trabajador que se jubila con 64 años, que se concertará con jóvenes demandantes de primer empleo o parados que perciban subsidio de desempleo. El trabajador se jubila con 64 años sin que se le aplique coeficiente reductor.



BASES Y TIPOS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

DURANTE EL AÑO 1985

REAL DECRETO 1/85, DE 5 DE ENERO DE 1985, B.O.E. DEL 7

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Pesetas mes/día	Bases máximas Pesetas mes/día
1	Ingenieros y licenciados	67.570	229.260
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	56.050	190.030
3	Jefes administrativos y de taller	48.730	165.350
4	Ayudantes no titulados	43.370	146.120
5	Oficiales administrativos	43.370	135.240
6	Subalternos	43.370	123.810
7	Auxiliares administrativos ..	43.370	123.810
8	Oficiales de 1.ª y 2.ª	1.446	4.416
9	Oficiales de 3.ª y especialistas	1.446	4.308
10	Peones	1.446	4.127
11	Trabajadores de diecisiete años	886	2.519
12	Trabajadores menores de diecisiete años	560	1.587

TIPOS DE COTIZACION (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes.....	24	4,8	28,8
Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales	Tarifa de primas R.O.2930/1979 de 29 de diciembre, a cargo de la empresa.Reduciéndose un 10%		
Desempleo.....	5,20	1,10	6,3
Fondo Garantía Salarial.....	1,10	--	1,10
Formación profesional..	0,12	0,10	0,22
Horas Extraordinarias:			
- Estructurales.....	12	2	14
- No estructurales.....	24	4,8	28,8
Fondo de Solidaridad de Empleo.....	0,28	0,28	0,56

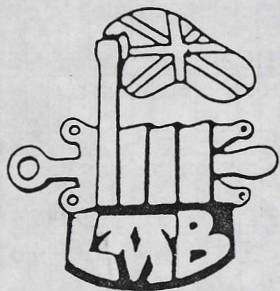
NUEVA TABLA DE RETENCIONES DEL IRPF (1)

Importe retribución
anual (2)

	Sin hijos		Número de hijos										
	Soltero	Casado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 o más
Más de 550.000	1 (10)	1 (6)	— (4)	— (3)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 600.000	3 (11)	2 (8)	1 (5)	— (4)	— (1)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 650.000	4 (11)	3 (9)	2 (6)	2 (5)	2 (2)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 700.000	5 (12)	4 (10)	3 (7)	3 (6)	3 (4)	— (1)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 750.000	6 (12)	5 (10)	4 (8)	3 (6)	3 (5)	2 (2)	1 (1)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 800.000	7 (13)	6 (11)	5 (9)	4 (7)	3 (6)	3 (4)	2 (3)	— (1)	— (1)	— (—)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 900.000	8 (13)	8 (12)	6 (10)	5 (8)	4 (7)	3 (5)	3 (4)	3 (3)	2 (2)	1 (1)	— (—)	— (—)	— (—)
Más de 1.000.000	10 (14)	9 (13)	8 (11)	6 (9)	5 (8)	4 (6)	4 (5)	4 (4)	3 (3)	2 (2)	1 (1)	— (—)	— (—)
Más de 1.100.000	11 (15)	10 (13)	9 (12)	7 (10)	6 (9)	4 (7)	4 (7)	4 (6)	4 (5)	4 (4)	3 (3)	1 (1)	1 (1)
Más de 1.300.000	13 (16)	12 (15)	11 (13)	10 (12)	8 (10)	7 (9)	6 (8)	5 (7)	5 (7)	4 (6)	4 (5)	3 (4)	2 (3)
Más de 1.500.000	15 (17)	15 (16)	13 (15)	13 (14)	11 (12)	10 (11)	8 (9)	8 (9)	7 (8)	6 (7)	5 (6)	5 (5)	4 (4)
Más de 1.700.000	16 (18)	16 (17)	15 (16)	14 (15)	13 (14)	11 (12)	10 (11)	10 (11)	9 (10)	9 (9)	8 (8)	7 (7)	6 (6)
Más de 2.000.000	18 (19)	17 (18)	17 (18)	16 (17)	15 (16)	13 (14)	12 (13)	11 (12)	11 (12)	11 (11)	10 (10)	9 (9)	8 (8)
Más de 2.300.000	19 (20)	18 (19)	18 (19)	17 (18)	17 (18)	16 (16)	15 (15)	14 (14)	13 (13)	13 (13)	12 (12)	11 (11)	10 (10)
Más de 2.600.000	20 (21)	20 (21)	20 (21)	19 (20)	19 (20)	18 (18)	17 (17)	16 (16)	15 (15)	14 (14)	13 (13)	12 (12)	11 (11)
Más de 3.000.000	21 (22)	21 (22)	21 (22)	20 (21)	20 (21)	20 (20)	18 (18)	17 (17)	16 (16)	15 (15)	14 (14)	13 (13)	12 (12)
Más de 3.500.000	22 (23)	22 (23)	22 (23)	22 (22)	22 (22)	21 (21)	20 (20)	19 (19)	18 (18)	17 (17)	16 (16)	15 (15)	14 (14)
Más de 4.000.000	23 (24)	23 (24)	23 (24)	22 (23)	22 (23)	22 (23)	22 (22)	20 (20)	19 (19)	18 (18)	17 (17)	16 (16)	15 (15)
Más de 4.500.000	25 (26)	25 (26)	25 (26)	24 (25)	24 (25)	24 (24)	23 (23)	22 (22)	21 (21)	20 (20)	18 (18)	17 (17)	16 (16)
Más de 5.000.000	26 (27)	26 (27)	26 (27)	25 (26)	25 (26)	25 (25)	24 (24)	23 (23)	22 (22)	21 (21)	20 (20)	19 (19)	18 (18)
Más de 5.500.000	27 (28)	27 (28)	27 (28)	27 (27)	27 (27)	26 (26)	25 (25)	24 (24)	23 (23)	22 (22)	21 (21)	20 (20)	19 (19)
Más de 6.000.000	28 (29)	28 (29)	28 (29)	28 (28)	28 (28)	27 (27)	26 (26)	26 (26)	25 (25)	24 (24)	23 (23)	22 (22)	21 (21)
Más de 7.000.000	31 (31)	31 (31)	31 (31)	30 (30)	30 (30)	29 (29)	28 (28)	28 (28)	27 (27)	26 (26)	25 (25)	24 (24)	23 (23)
Más de 8.000.000	33 (33)	33 (33)	33 (33)	32 (32)	32 (32)	31 (31)	30 (30)	30 (30)	29 (29)	28 (28)	27 (27)	26 (26)	25 (25)

1. Las cifras entre paréntesis corresponden a la actual tabla de retenciones.

2. Las rentas salariales hasta 550.000 pesetas anuales quedarán exentas de retención por el impuesto sobre la renta.



L ANGILE
A BERTZALEEN
B ATZORDEAK