

ÁREA PÚBLICA

Jubilación parcial para los funcionarios

El pasado 1 de enero entró en vigor la reforma de la jubilación parcial 2008 negociada en el contexto de un amplio consenso político y con acuerdo de los empresarios y los sindicatos CC.OO. y UGT. La jubilación parcial puede ser a los 60 años y con una reducción máxima de jornada del 85%, si la persona relevada tiene 30 años cotizados y 6 años de antigüedad en la empresa, y el relevista es contratado con contrato indefinido y a jornada completa

ESTE MODELO de jubilación se estableció en España a partir del 2001 y como consecuencia del acuerdo que suscribió CC.OO. en solitario con el Gobierno del PP, lo que provocó las críticas de los demás sindicatos y de algunos partidos políticos. Sin embargo, al igual que ocurrió en su día con las jubilaciones LOE, hoy se defiende mayoritariamente este sistema de jubilaciones. Los datos indican que muchos trabajadores se están acogiendo a este tipo de jubilaciones.

Con la jubilación parcial el trabajador solamente trabaja una parte de la jornada laboral normal, de modo que percibe de la empresa la parte proporcional del salario correspondiente a la jornada laboral que efectivamente trabaja y, por otro lado, la parte de la pensión que le correspondería proporcionalmente a la parte o porcentaje de la jornada que deja de trabajar.

Este tipo de jubilación se concibió como una medida de jubilación gradual y flexible. Si bien supone un incremento de gasto social, éste es menor que si las jubilaciones fuesen anticipadas totales y, por otro lado, suponen la incorporación al trabajo (y por lo tanto de cotización a la Seguridad Social) de los trabajadores que han de sustituir necesariamente, mediante los llamados contratos de relevo, a los que se jubilan parcialmente.

Para poder acogerse a la jubilación parcial se requieren una serie de requisitos de edad, antigüedad en la empresa, períodos de cotización, etc. y la contratación de otro trabajador mediante los ya citados contratos de relevo para cubrir la parte de la jornada que el que se va a jubilar parcialmente deja de ocupar. Esta situación puede prolongarse más allá de los 65 años. Para los funcionarios podría extenderse hasta los 70 años, edad máxima de permanencia en la Administración pública.

Los períodos cotizados durante el período de jubilación parcial se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación definitiva cuando se cese en la situación de jubilación parcial. Por lo tanto, en el momento de la jubilación definitiva se hace un recálculo de la pensión, contabilizando los períodos en los que se ha permanecido en jubilación a tiempo parcial como si se hubiesen cotizado a tiempo completo.

Jubilación parcial en las Administraciones

La jubilación parcial en las Administraciones Públicas se abordó por primera vez en la Declaración para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas suscrita por el Gobierno y CCOO, UGT y CSIF. La inclusión de este punto fue una de las apuestas más decididas de

la Federación de Enseñanza de CCOO en la negociación del citado Acuerdo. Además ha sido incluido también en el artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Este tipo de jubilaciones ha de entenderse como una opción complementaria a las jubilaciones anticipadas e incentivadas establecidas en la LOE (y antes en la LOGSE) y a las voluntarias ordinarias (con al menos 60 años de edad y 30 de servicios) a las que podemos acceder los funcionarios docentes. En ningún caso supone una alternativa, es una opción complementaria que puede interesarle a un buen número de compañeros y compañeras que no quieran dejar bruscamente, de un día para otro, la profesión y que actualmente optan por seguir trabajando y no acogerse ni a la jubilación LOE ni a la voluntaria ordinaria. Con esta opción se abren más posibilidades de mejorar sus condiciones de jubilación.

Dificultades legales

El EBEP ha supuesto el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial para todos los empleados públicos, también ha resuelto otra dificultad jurídica: el establecimiento, mediante norma de rango de ley, de jornadas a tiempo parcial, que permite el nombramiento o contratación de personal sustituto a tiempo parcial, aunque de hecho ya se vienen haciendo en las Administraciones Públicas. Será necesario elaborar una planificación de recursos humanos en la que incardinar las jubilaciones anticipadas y parciales, con el objetivo de rejuvenecer las plantillas y permitir el acceso a las mismas de jóvenes en paro.

El anterior ministro de Administraciones Públicas se comprometió con los sindicatos en una rápida solución, que pasaba por introducir estos cambios legales necesarios en la Ley de reforma de la Seguridad Social. Sin embargo, no sólo no ha cumplido su promesa sino que ya no es ni ministro. Los nuevos responsables no están por la labor.

CCOO, propondrá a los partidos políticos que incluyan en sus programas electorales el reconocimiento de la jubilación a tiempo parcial también a los empleados públicos en la Ley de Seguridad Social.