



La jubilación parcial, un derecho para todos los empleados públicos

CCOO exige al Gobierno el cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público y el fin de las desigualdades

jubilación parcial y anticipada
para todo el personal de las Administraciones Públicas

también **tenemos derecho**

tú ganas CCOO
federación de servicios y administraciones públicas

¿Por qué un trabajador de una empresa privada puede jubilarse parcialmente y un empleado público no? A esta situación de agravio, que tiene su origen en la existencia de un complejo y desigual sistema de Seguridad Social, le puso remedio el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que entró en vigor a mediados del pasado mes de abril y recoge la posibilidad de que los funcionarios puedan acogerse a la jubilación anticipada y parcial. Sin embargo, parece que tendrá que pasar algún tiempo hasta que ambos derechos sean una realidad.

Tribuna

La Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP)-CCOO, la única organización sindical que defendió esta reivindicación en la negociación y en el trámite parlamentario del EBEP, considera que para su aplicación bastaría con el desarrollo del propio Estatuto y algunas modificaciones puntuales de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), además de un desarrollo reglamentario. Este método es el que se siguió cuando se aprobó la ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, que en su artículo 2 introducía un nuevo apartado: “El régimen jurídico de la jubilación parcial será el que reglamentariamente se establezca”.

Estos argumentos no son compartidos por el Gobierno, que entiende que la jubilación parcial y anticipada de los empleados públicos debe venir de la mano de una normativa de ámbito estatal y de la correspondiente planificación de recursos humanos.

El sindicato considera injustificada la resistencia de los ministerios de Trabajo y Economía y Hacienda a poner en práctica los preceptos recogidos en el Estatuto, por lo que ha decidido poner en marcha una campaña en favor de la jubilación parcial y anticipada de todos los empleados públicos para hacer efectivos esos derechos.

Con esta campaña, la FSAP quiere mandar al Gobierno un mensaje claro y contundente pa-

ra que aplique plenamente el Estatuto en lo que dispone sobre la jubilación de los empleados públicos, que tienen todo el derecho del mundo a beneficiarse de las mismas mejoras de las que disfrutaban el resto de los trabajadores.

La FSAP quiere mandar al Gobierno un mensaje claro y contundente para que aplique plenamente el Estatuto en lo que dispone sobre la jubilación de los empleados públicos

Coincidiendo con esta campaña, el pasado 13 de septiembre fue aprobado el dictamen de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso sobre el proyecto de ley de medidas en materia de Seguridad Social, cuya disposición adicional séptima alude precisamente a la aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos.

En esta disposición se dice que, en el plazo de un año, “el Gobierno presentará un estudio sobre la normativa reguladora de

la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, así como del personal de las Fuerzas Armadas y al servicio de la Administración de Justicia, que aborde la aplicación de la normativa reguladora de tales modalidades de jubilación, las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes”.

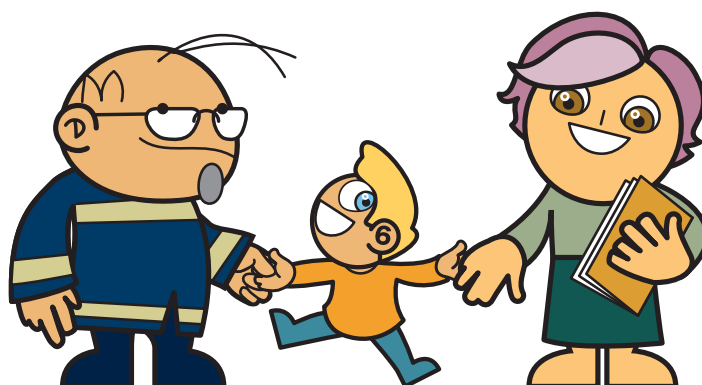
Sin avances

Tras esta decisión parlamentaria -que previsiblemente será refrendada en el Senado al contar con el apoyo del PSOE, PP y CiU- y ante el próximo escenario electoral, no parece probable que se produzcan avances. La presentación por parte del Gobierno de un informe sobre la aplicación de la jubilación parcial es una medida insuficiente y tardía, pero lo que ha quedado patente es la necesidad de que esa figura quede regulada en el ámbito de las administraciones públicas.

Por su parte, CCOO seguirá adelante con la campaña, que comprende la distribución de carteles, dípticos en los centros de trabajo, la celebración de reuniones de órganos de dirección y secciones sindicales, así como asambleas de delegados, recogida de firmas y movilizaciones en general.

Según el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la jubilación parcial consiste en que un empleado no se retira totalmente, sino que sigue manteniendo parcialmente su trabajo y en parte accede a la pensión a partir de una cierta edad, sesenta años o la edad que se establezca en las futuras reformas, pudiendo prolongar esa situación o acceder a la misma incluso más allá de los sesenta y cinco años mientras no se jubile totalmente.

La jubilación parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación se concibió en un principio como una medida gradual y flexible, alternativa a la jubilación anticipada total.





Para acceder a esta modalidad de jubilación hay que cumplir una serie de requisitos: tener 60 años en el caso de los mutualistas y 61 años para el resto de solicitantes y acreditar 30 años de cotización y una antigüedad en la empresa de 6 años. Asimismo, la reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo será del 75 y el 25 por ciento, respectivamente.

dentro del marco de la negociación colectiva para congeniar las necesidades organizativas y las demandas individuales. En este sentido, el personal laboral puede acogerse a la jubilación parcial, como lo demuestra el hecho de que ya se hayan producido algunos acuerdos en diferentes administraciones públicas, comunidades y ayuntamientos. La norma exige el acuerdo previo entre la empresa y el trabajador.

CCOO demanda igualmente que se elimine la incompatibilidad que ahora existe entre cobrar a la vez un salario público y una pensión, únicamente a efectos de la jubilación parcial, así como la aplicación de una norma negociada que regule los aspectos específicos de su aplicación en la Función Pública.

La figura de la jubilación parcial pretende introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación con la finalidad de que la edad de paso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida produce.

Todo ello en el marco de los criterios mantenidos en la recomendación 10.a del Pacto de Toledo y en el apartado IV del Acuerdo sobre la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, así como de las orientaciones propuestas por las diferentes organizaciones internacionales y, en especial, por la Unión Europea.

Para la FSAP-CCOO, la jubilación parcial es la figura de jubilación más beneficiosa para el conjunto del funcionariado, la que más se basa en la negociación colectiva y la que más se adecua al objetivo de renovar los recursos humanos sin debilitar las administraciones públicas.

Condiciones y requisitos

El Estatuto del Empleado Público recoge en el artículo 67 que el funcionario puede acogerse a la jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Por tanto, una vez reconocido el derecho, habrá que acudir al régimen de Seguridad Social aplicable para ver si está reconocida, y en qué condiciones y requisitos, la posibilidad de acceder a ese tipo de jubilación.

La otra dificultad, la falta de existencia en la regulación de los funcionarios de una jornada parcial y por tanto de un nombramiento con jornada parcial, también se ha visto subsanada con la redacción final del artículo 47 del Estatuto, según el cual "las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial".

Los juristas de CCOO que han participado en el proceso de negociación del Estatuto consideran que con la regulación del Estatuto, las modificaciones puntuales de la LGSS, y una mención a los funcionarios públicos aprovechando la nueva redacción de la ley que se tramita en el Congreso sería suficiente para la aplicación de la jubilación parcial entre los funcionarios del régimen general.

Frente a estos argumentos, el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) plantea que el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial en el EBEP requiere, para que sea plenamente efectivo, una adecuada planificación de recursos humanos y una normativa de desarrollo de ámbito estatal. En realidad, la posición del MAP tiene que ver con

las objeciones de los ministerios de Trabajo y Hacienda, que insisten en los costes de la aplicación de la medida.

A ello hay que responder que la jubilación parcial ya se aplica a los laborales de las administraciones locales, que son el 65 por ciento del personal de los ayuntamientos, y que en las comunidades autónomas la jubilación parcial, además del personal laboral, ya la tienen los estatutarios. Por lo tanto, no sólo los costes son menores de lo que parece sino que además hay una situación de injusticia y desorden en la aplicación de la jubilación dentro de las administraciones públicas y entre el personal de una misma administración.

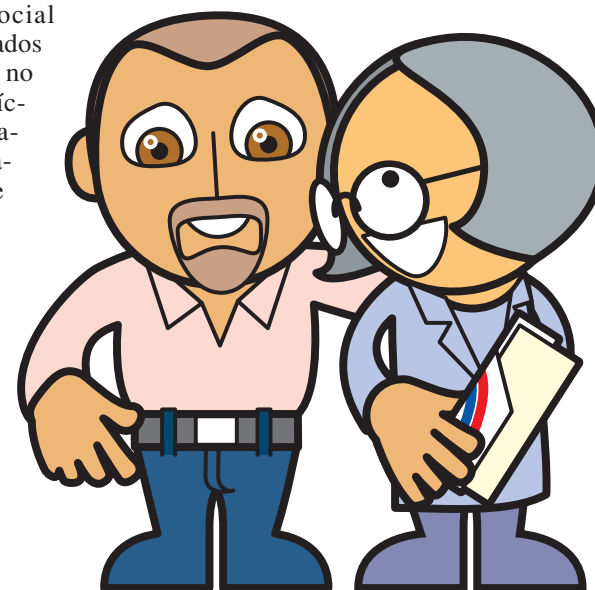
CCOO entiende que la situación actual evidencia la necesidad de homogeneizar los distintos regímenes de Seguridad Social de los empleados públicos, que no pueden ser víctimas de agravios comparativos y que tienen derecho a acogerse a los mecanismos de jubilación parcial y anticipada utilizados por el resto de trabajadores. ♦



Trabajos peligrosos

De acuerdo con la opinión de numerosos expertos, la jubilación parcial puede ser una fórmula válida para ciertos trabajos penosos y peligrosos, en tanto en cuanto no se establezca un adelantamiento de la propia edad de jubilación al amparo del artículo 161.2 de la LGSS. También facilita el relevo del trabajador que se jubila por otro, con lo que se trata también, al menos hasta que se produzca la jubilación definitiva, de una medida de fomento del empleo y de rejuvenecimiento de las plantillas.

Por otra parte, la aplicación de la jubilación parcial, aun partiendo de las disposiciones legislativas y reglamentarias, se ha dado



La jubilación parcial evita una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida produce

