

Las nuevas condiciones de acceso a la jubilación parcial

Enseñanza Privada



CCOO

www.fe.ccoo.es

tú ganas



La publicación en el BOE el 25 de mayo pasado del Real Decreto Ley 8/2010 de Medidas Extraordinarias para la Reducción del Déficit Público, entre otras medidas, eliminó el periodo transitorio de adaptación a las nuevas condiciones exigidas para el acceso a la jubilación parcial anticipada, quedando como siguen:

	Antigüedad mínima en la empresa	Años de cotización	Porcentajes Min/Máx de reducción de jornada	Edad de Jubilación	Tipo de Contrato de relevista
Mutualistas (Cotizantes antes del 1/1/1967)	6 años	30 años	25 a 85 %	60 años	Indefinido Jornada completa
	6 años	30 años	25 a 75 %	60 años	Otro Contrato
No Mutualistas	6 años	30 años	25 a 85 %	61 años	Indefinido Jornada completa
	6 años	30 años	25 a 75 %	61 años	Otro Contrato

En mencionado Real Decreto Ley contempla una excepcionalidad en cuanto la exigencia en la edad de jubilación. Para aquellos trabajadores y trabajadoras afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios o acuerdos de empresa en vigor firmados antes del 25 de mayo de 2010, la edad de jubilación mínima exigida será de 60 años y 6 meses (ó 60 años si el trabajador relevista es contratado a tiempo completo mediante un contrato de duración indefinida). Esta excepcionalidad sólo se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2012.

Así pues, los acuerdos y convenios colectivos sectoriales que contuviesen compromisos sobre la misma materia no se verían afectados por dicha excepcionalidad. Así se ha interpretado por la propia administración a pesar de la insistencia de CC00 para que dichos acuerdos y convenios colectivos se incluyesen junto a los de ámbito de la empresa.

Un poco de historia

La anterior situación de acceso a la jubilación Parcial

El derecho a la jubilación anticipada parcial, con hasta cinco años de antelación a la edad ordinaria de jubilación, tuvo su origen en el Acuerdo de Racionalización y Consolidación del Sistema de la Seguridad Social firmado el 9 de octubre de 1.996 por **CC00** junto con UGT, CEOE-CEPYME y el Gobierno de la Nación, con el objetivo de posibilitar una jubilación flexible, menos traumática y al mismo tiempo generar nuevas contrataciones y la renovación de las plantillas en las empresas.



Lo acordado en dicho acuerdo se plasmó normativamente en el Real Decreto-ley 15/1998 de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo.

El resto de organizaciones sindicales se limitaron a hacer valoraciones de lo que desde **CCOO** y UGT logramos conquistar a través de los acuerdos del denominado Diálogo Social.

¿Qué condiciones se exigían para el acceso a la jubilación parcial?

- Además de estar de alta en la Seguridad Social, tener entre 60 y 65 años.
- Tener derecho a una pensión contributiva, esto es, tener cotizados al menos 15 años.
- Formalizar la empresa un contrato a tiempo parcial con el trabajador jubilado parcial (reducido entre el 25 y el 85% de la jornada anterior) y simultáneamente otro de relevo con un desempleado o con un trabajador con contrato de duración determinada, por una jornada no inferior al tiempo reducido por el trabajador relevado.

¿Cuándo se endurecen las condiciones de acceso a la jubilación parcial?

CCOO firma un nuevo acuerdo en el marco del Diálogo Social denominado Acuerdo de Desarrollo del Informe de Renovación del Pacto de Toledo el 30 de mayo de 2006, que se traduce normativamente en la Ley 40/2007 de Medidas en materia de Seguridad Social.

En dicho acuerdo se mejoran significativamente algunas coberturas y prestaciones de la seguridad social en situaciones como en la incapacidad permanente total o las pensiones de viudedad y orfandad; se aumentaron las deducciones por hijo en el IRPF, etc.

Como contrapartida y como garantía de la sostenibilidad del sistema se introdujeron otros cambios entre los que se encuentra el endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada parcial, pasando de 60 a 61 años la edad mínima, y exigiéndose 30 años de cotización en lugar de los 15 de la anterior norma, y 6 años de antigüedad en la empresa, condición que antes no existía. Al mismo tiempo se acotó la posibilidad de reducir la jornada de un máximo del 85% al 75% de la jornada completa. Para consolidar este cambio se acordó un periodo transitorio, de endurecimiento progresivo, entre 2008 y 2014.

¿Qué ha cambiado con el nuevo Real Decreto-ley 8/2010?

Que, en primer lugar, el Gobierno ha decidido legislar unilateralmente sobre materias de Seguridad Social al margen de los interlocutores sociales y al margen del Pacto de Toledo (con el resto de formaciones políticas) incumpliendo los acuerdos firmados. Materias que por su especial relevancia social habían sido desde siempre objeto de acuerdo y consenso.

Y en segundo lugar, por ceñirnos sólo a la materia que nos ocupa, que ha eliminado el periodo transitorio acordado 4 años antes de su finalización (salvo para los trabajadores afectados por la excepcionalidad ya mencionada).

¿A quienes va a perjudicar la eliminación del periodo transitorio?

En primer lugar a todos aquellos trabajadores que ya estuviesen negociado con su empresa la concreción de la reducción de su jornada, por cumplir las condiciones exigidas



en el momento anterior a la publicación del Real Decreto-ley, esto es, 60 años y 4 meses cumplidos, 4 de antigüedad en la empresa y 24 de cotización a la Seguridad Social en 2010.

En segundo lugar a quienes tuviesen previsto acogerse a la jubilación entre 2011 y 2014, algunos de los cuales quizá ya pierdan esa posibilidad por no llegar a cumplir todas las nuevas condiciones antes de cumplir los 65 años.

En tercer lugar los trabajadores que estando desempleados podrían haber accedido a un empleo con un contrato de relevo en los próximos tres años.

Y en último lugar, a las empresas que tendrán más difícil la posibilidad de rejuvenecer sus plantillas estos tres próximos años.

Si cumplo con las condiciones exigidas...

¿Qué debo hacer para jubilarme parcialmente?

- Llegar a un acuerdo con tu empresa sobre el porcentaje de reducción y la concreción horaria de la nueva jornada.
- Solicitar ante la entidad gestora correspondiente de la Seguridad Social la pensión de jubilación parcial con antelación a la fecha de reducción de jornada (hasta tres meses máximo). Dicha entidad comunicará en un plazo máximo de 10 días la cuantía de la pensión que te corresponde, pudiendo hacer alegaciones si no estás conforme.
- La empresa deberá formalizar y registrar simultáneamente dos contratos, uno a tiempo parcial contigo por la nueva jornada reducida y otro con el trabajador o trabajadora relevista que podrá ser indefinido o de duración determinada (hasta que tu accedas a la jubilación total) y por tiempo completo o parcial (al menos la jornada equivalente a la que tú reduces).

¿Qué penalización tengo por acceder a la jubilación parcial de forma anticipada?

No te aplicarán ningún porcentaje reductor a la pensión que te corresponda por no alcanzar la edad ordinaria de acceso a la jubilación, esto es, 65 años. Sí te aplicarán, en cambio, porcentajes reductores si no alcanzas 35 años de cotización a la Seguridad Social (un 2% por cada año que te falte).

¿Y cuando me jubile totalmente a los 65 años? ¿Cobraré menos que si hubiese seguido trabajando con jornada completa?

No, ya que al acceder a la jubilación total te recalcularán la pensión de jubilación que te corresponda, incrementando las bases de cotización de tus nóminas reducidas hasta el 100%. Es decir, que a todos los efectos será como si hubieses estado trabajando y cotizando con jornada completa, sin reducción alguna.

¿Cómo variarán tanto mi salario como mi pensión mientras esté parcialmente jubilado?

- A tu salario por la jornada parcial se le aplicarán los incrementos y complementos que se pacten en la negociación colectiva.
- A tu pensión de jubilación se le aplicarán los incrementos y revalorizaciones que se fijen normativamente, como al resto de pensiones de jubilación.

¿Tendré las mismas ventajas que se ofertan a los pensionistas aunque tenga un contrato a tiempo parcial?

Sí, desde el momento en que se te reconozca la situación de jubilación parcial adquirirás todos tus derechos (médicos, farmacéuticos, sociales, descuentos en transportes, etc) como pensionista.

¿Qué ha hecho y qué va a hacer CCOO para defender los derechos de los trabajadores?

CCOO ha mostrado públicamente su desacuerdo con ésta y otras medidas adoptadas en el Real Decreto-ley 8/2010 como la disminución de los salarios de los empleados públicos (también, como consecuencia de ello, de los trabajadores de la Enseñanza Concertada), la congelación de las pensiones o la supresión de numerosas inversiones públicas, lo que sin duda agravará la duración e intensidad de la crisis económica. Hemos pedido reiteradamente, ante los medios de comunicación y por escrito a la administración, la retirada de estas medidas injustas y equivocadas.

CCOO convocó junto a UGT a todos los empleados públicos y a buena parte de los trabajadores y trabajadoras de las empresas públicas (y en enseñanza también a los de los centros privados concertados) a una jornada de huelga el 8 de junio pasado y a concentraciones en todas las capitales de provincia. Es una pena que los sindicatos corporativos (ANPE, STES, FSIE, etc) no hayan querido saber nada de estas movilizaciones, lo que sin duda hubiese supuesto mayores índices de participación.

Por último y tras la recién aprobada reforma laboral, que supone el mayor recorte a los derechos de los trabajadores desde la transición democrática, **CCOO**, junto a UGT, ha convocado una huelga general. No sólo pedimos que den marcha atrás en lo ya aprobado, sino que debemos manifestar con rotundidad nuestra oposición a esta política regresiva para nuestros intereses; porque todo indica que las reformas que vendrán a continuación (negociación colectiva, pensiones, etc.) irán en la misma dirección de recorte de derechos.

¿Qué hacen para impedirlo esos otros sindicatos? Con sus declaraciones y valoraciones escritas no van a cambiar los comportamientos de los políticos. La participación en las movilizaciones y el posicionamiento de los trabajadores en las elecciones sindicales, respaldando a los sindicatos de clase, serán claves para forzar una nueva orientación en la política del gobierno. De éste gobierno y de los que vengan después.