

PROPUESTA DE MEDIDAS PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA CON APORTACIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN EL COMITÉ DE EMPRESA




La Dirección General de Función Pública, en el marco de la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 del VIII Convenio Colectivo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, ha venido reconociendo al personal laboral fijo que así lo ha solicitado, la jubilación parcial anticipada vinculada en todo caso a la suscripción de un contrato de relevo.

Esta regulación debe entenderse como una medida con la que se pretende facilitar la transición progresiva de la situación de activo a la de cese en el empleo hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, al tiempo que se mantiene el nivel de empleo, mediante la suscripción del correspondiente contrato de relevo.

A estas finalidades debemos añadir su impacto positivo en tanto que se puede considerar un recurso de renovación transitoria de plantilla, conservándose al mismo tiempo la experiencia laboral y el conocimiento de la organización adquirido por los trabajadores que acceden a la jubilación parcial y canalizando su transferencia a los nuevos trabajadores.

Mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, se introdujeron modificaciones sustanciales en la regulación de los requisitos para el acceso a dicha modalidad de jubilación, que en la actualidad se encuentran ya incorporadas en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, que implican la aplicación progresiva de criterios cada vez más exigentes tanto en cuanto a tiempo cotizado como a edad para acceso a la jubilación parcial.

Esta nueva regulación supone la ampliación de la jornada objeto de reducción, que puede alcanzar hasta el 50% de la jornada, frente al 25% anterior, así como un incremento de las cuotas de Seguridad Social a cargo tanto del trabajador jubilado como de la Administración en lo que afecta a la cotización del contrato de relevo.


trabajadores unidos
ujs.cantabria@gmail.com



A esta situación se añade la necesidad de ofertar contratos con una duración superior al 50% para favorecer un empleo de calidad que dé respuesta a las necesidades reales de la Administración en las unidades que cuenten con jubilados parciales, al tiempo que se reordene la forma de prestación del servicio, garantizando en todo caso la cobertura del 100% de la jornada.

Por todas estas circunstancias, se propone la adopción de un Acuerdo en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 75 del VIII Convenio Colectivo en los siguientes términos:

Cuando en base a lo dispuesto en el artículo 75 del VIII Convenio Colectivo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria un trabajador fijo solicite la jubilación parcial anticipada del 50% de jornada, la Administración procederá a la formalización de un contrato de relevo por un 75% de jornada.

La prestación de servicios se llevará a cabo por periodos anuales computados desde la fecha de inicio de la jubilación parcial, acumulando la actividad de forma continuada a tiempo completo en el porcentaje de la jornada anual de trabajo indicado en su contrato, debiendo acumularse la parte proporcional de vacaciones que le corresponda al principio o al final de dicha prestación. No será posible la concentración en un único periodo ininterrumpido de la totalidad de las horas de trabajo correspondientes a todas las anualidades que debe realizar el jubilado parcial hasta la fecha de su jubilación ordinaria al cumplimiento de la edad de acceso a la misma.

El trabajador relevista disfrutará sus vacaciones al amparo del artículo 56 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad autónoma de Cantabria. Por necesidades del servicio, podrá ser destinado a tareas de apoyo a otros trabajadores dentro de las funciones propias de su categoría profesional. Dichas tareas se limitan al centro de trabajo y al horario que le corresponde por cartelera anual.

El trabajador que se acoja a la Jubilación parcial anticipada tendrá derecho a elegir entre las dos opciones siguientes. Dicha elección se realizará al presentar la solicitud de jubilación parcial.

Opción 1: A efectos de compensar al trabajador las mayores exigencias establecidas por la Seguridad Social para el acceso a la jubilación parcial, en cada uno de los periodos anuales, computados desde la fecha de inicio de la jubilación parcial hasta la de cumplimiento de la edad de acceso a la jubilación ordinaria, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo de descanso adicional de 22 días laborables (o los días proporcionales cuando el último período sea inferior a doce meses). Dichos días tendrán la consideración de trabajo efectivo.

A efectos de su disfrute estos días deberán acumularse a días de vacaciones a que tenga derecho.



Handwritten text and signature on the left margin, including the email address 'mailto:general@scua.es'.

Opción 2: A efectos de compensar al trabajador las mayores exigencias establecidas por la Seguridad Social para el acceso a la jubilación parcial a la finalización de cada uno de los períodos anuales, computados desde la fecha de inicio de la jubilación parcial hasta la de cumplimiento de la edad de acceso a la jubilación ordinaria, el trabajador tendrá derecho a percibir una cuantía económica que se corresponda con la cuantía económica que el trabajador tiene que pagar a la Seguridad Social (o el importe proporcional cuando el último periodo sea inferior a doce meses).

Dichos importes se financiarán con cargo a los fondos adicionales previstos en el Acuerdo para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, suscrito el 24 de octubre de 2018 en el marco de la legislación básica del Estado.

A los efectos de que las organizaciones sindicales podamos realizar un control del gasto de esos fondos trimestralmente se nos enviará un informe donde se indique el dinero gastado en el pago de las cuantías económicas y el resultante del total de los fondos.

El dinero sobrante de los fondos adicionales se utilizará exclusivamente en mejoras para el personal LABORAL, previa negociación y consenso con las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa.

Es deseo de estas organizaciones sindicales expresar que aceptamos el pago de las cuantías a cargo de los fondos adicionales porque la Jubilación parcial anticipada es un derecho transversal que afecta a trabajadores de todos los colectivos y de todas las Consejerías.

Este Acuerdo mantendrá su vigencia en el marco del VIII Convenio Colectivo y en tanto se mantengan las mismas condiciones fijadas por la Administración de la Seguridad Social para el acceso a la jubilación parcial anticipada. De cualquier forma en el año 2023 se procederá a negociar un nuevo Acuerdo.

Se creará una Comisión de seguimiento y actualización del Acuerdo si es posible mejorar las condiciones para los trabajadores desde la Administración del Gobierno de Cantabria o si la Administración de la Seguridad Social contempla mejoras. Dicha Comisión estará formada por representantes de la Administración del Gobierno de Cantabria y de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa y se reunirá como mínimo dos veces al año.

A la firma del Acuerdo se habrá procedido a entregar a las organizaciones sindicales relación de los nombres de los trabajadores susceptibles de acogerse al Plan de Jubilación parcial anticipada. Especificando en todo caso aquellos que cumplen los criterios fijados por la Administración de la Seguridad Social con los servicios prestados en el Gobierno de Cantabria.


trabajadores unidos
cantabros.cantabria@gmail.com



