

IV CONVENIO ÚNICO

GRUPO DE TRABAJO JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL: FUNCIÓN PÚBLICA NO ACLARA CUÁNDO SE APLICARÁ ESTE DERECHO

CCOO exigimos propuesta concreta de la Administración que pueda llevar a un acuerdo de inmediato y que la aplicación no se demore más.

18/11/2021

Una vez que **CCOO** conseguimos desbloquear la negociación, como ya informamos en la nota de octubre, la Administración ha convocado la primera reunión del Grupo de trabajo de jubilación parcial después de muchos meses hacerlo. Esta negociación que ahora se retoma debió haber acabado un año atrás con la consecución del Acuerdo necesario para posibilitar la aplicación de este derecho desde 1 de enero de 2021. Sin embargo, **se sigue dejando pasar el tiempo sin que se comprometan fechas concretas para aplicar la medida recogida en la Disposición Adicional Decimoprimeras del IV Convenio Único**.

NO caben más excusas que justifiquen los incumplimientos del Convenio a los altos niveles a los que se ha llegado y este es uno más que ya está privando de un derecho a muchos trabajadores y trabajadoras.

CCOO hemos sido muy críticos en la reunión con el hecho de que, no solo no se haya reunido el grupo desde abril, sino que ahora tampoco se plasme en el documento que presenta la Administración **avance alguno con propuestas concretas** relativas sobre todo a la acumulación (por días, meses...) de los periodos de tiempo que se estaría en situación de jubilación parcial.

En dicho documento se refleja que el **periodo de acumulación deberá ser acordado después de transcurrido un periodo de tiempo tras la declaración de la jubilación parcial**. Para **CCOO esto es inasumible: no haría sino fomentar desigualdades** nos resultaba peligroso por fomentar posibles desigualdades al no garantizar, por un lado, la existencia final de tal acuerdo ni asegurar que sea igual y al mismo tiempo en todos los organismos y departamentos. Hemos manifestado la conveniencia de que la regulación debe plasmarse desde un principio en el acuerdo y nunca dejarse para un momento posterior, **circunstancia asumida por la Administración y que corregirá en el nuevo texto**.

Creemos que mantener la **flexibilidad para decidir cómo acumular es la mejor opción**, siendo posibles periodos de seis meses, por ejemplo con carácter general o periodos inferiores a elección del trabajador o trabajadora. En cualquier caso, advertir que **la Administración pretende que transcurra un periodo de tiempo inicial hasta dar comienzo a la acumulación**, medida discutible pero esperemos que, de darse esta circunstancia, sea el menor posible para no provocar mayor demora sobre todo pensando en quiénes cada vez más se acercan a la edad de jubilación ordinaria.

Pese a que **CCOO** hemos insistido en llegar hasta el 75% en la reducción de jornada, la Administración insiste que ha de ser entre **un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%** sin que sea necesario que las jornadas de trabajo de relevista y relevado sean coincidentes, tampoco lo ha de ser **la especialidad para la que sea contratado el relevista** pues, por ejemplo, **nunca lo será para un puesto incluido en el Anexo II**.

Es preciso dejar claro que ello **NO implica que, quién ocupa puesto de dicho anexo, no tenga derecho al acceso a la jubilación anticipada parcial**. Si hay que tener presente que ha de existir correspondencia entre las bases de cotización del jubilado parcial y el relevista tal y como establece la Ley, este, es un límite que habría que salvar para hacer viable el acceso a la jubilación anticipada parcial para todos los que cumplan los requisitos con independencia de si se hallan en puestos del Anexo II o del Anexo I.

El relevista, además de cumplir el requisito de hallarse en situación de desempleo, no podrá tener un contrato de carácter temporal de una duración superior a tres años, se ha cruzado aquí el RD-Ley 14/2021 que hace que la Administración niegue la concatenación de sucesivos contratos de carácter temporal para exceder ese periodo y que, al mismo tiempo, **no puedan ser contratos de duración indefinida que es lo que habilitaría alcanzar el 75% de reducción de jornada**. Esto también implica que el periodo máximo en el que el jubilado parcial pueda disfrutar de esta medida sea de tres años, aunque, en ciertos casos y recordando que para 2022 se exige una edad de 62 años y dos meses con el consiguiente periodo de años cotizados requeridos, no supone un perjuicio para quienes puedan y quieran acceder a la jubilación ordinaria a la edad de 65 años.

Aunque es un hecho que siempre que hay que tener presente, **que este derecho está sometido a las limitaciones presupuestarias no debe resultar excusa para su puesta en marcha pues se asumió su viabilidad con la firma del Convenio**, serán, en todo caso, cuestiones procedimentales que deben articularse desde las Secretarías de Estado correspondientes las que, igualmente, deben cumplir lo pactado y ello, a estas alturas, en unos plazos urgentes para hacer posible que la ejecución de este derecho se ponga en marcha a la mayor brevedad posible, sin más silencios de este Gobierno a los compromisos adquiridos con el personal laboral, sin más obstáculos y vericuetos legales que la Administración use como excusa en las reuniones para justificar nuevas demoras.

Por tanto, es imprescindible dar continuidad a la reunión celebrada ayer, **CCOO les hemos requerido a los representantes de la Administración nueva convocatoria antes de concluir el mes de noviembre para que los avances alcanzados en la reunión de hoy y una vez logrado el desbloqueo de la negociación, puedan volcarse a un texto que se aproxime a un borrador de acuerdo y poder hacer las valoraciones necesarias para la toma final de decisiones**.