



Cepsa - Refinería "La Rábida"

Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Andalucía

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 05 - 08

“JUBILACIÓN PARCIAL” (Reforma de la Seguridad Social)

Reproducimos un interesante artículo sobre la nueva Ley de Reforma de la Seguridad Social, que viene a aclarar algunas de las dudas que están surgiendo sobre la edad de jubilación parcial (60 o 61 años) y el % (15% o 25%) de jornada que hay que trabajar:

*La LEY 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, afecta a reformas sustanciales en la Ley General de Seguridad Social relativas a **Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente, Jubilación y Muerte y Supervivencia.***

*La reforma equilibra medidas para **alargar la vida laboral y aumentar la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones (aseguramiento del sistema)** con mejora de pensiones y adaptación a los cambios sociales.*

La Ley contempla actuaciones de consolidación del sistema, apoyo a la familia, prolongación de la vida laboral, incapacidad temporal y jubilación y su objetivo es asegurar el futuro de las pensiones dotando al sistema de más equidad y estabilidad. Las principales características de esta Ley, que desarrolla los principios establecidos en el Pacto de Toledo, son

Su carácter global: Afecta a todas las prestaciones del sistema. Las reformas anteriores se centraron sólo en jubilación, período de carencia y cálculo del tiempo de cotización.

Su aplicación paulatina, aprovechando la buena salud financiera de la Seguridad Social para establecer en determinadas medidas periodos transitorios amplios que eviten costes sociales, al contrario de lo que sucedería si se esperase a adoptar las reformas en tiempos de crisis.

Su consenso: Es la primera reforma en materia de Seguridad Social en la historia de la democracia que ha sido suscrita por los dos sindicatos mayoritarios, las patronales CEOE y CEPYME, y el Gobierno.

Tiene en cuenta las reformas adoptadas en materia laboral y compatibiliza la mejora de prestaciones; la generación de ahorros para el sistema; la creación de empleo y el crecimiento económico en un marco de mayor competitividad empresarial; la mayor correspondencia entre cotizaciones y prestaciones, y la mejora en la gestión y control de recursos y prestaciones.

Su equidad, eliminando situaciones discriminatorias y se adapta a los cambios sociales.

Por ejemplo el Contrato de relevo: fórmula de trabajo a tiempo parcial, que permite la jubilación anticipada a los mayores de 60 años.

La reforma del contrato de relevo que entró en vigor el 1 de enero, dentro de la ley de Medidas en Materia de Seguridad Social recién publicada el pasado 5 de diciembre en el BOE,

desarrolla el Acuerdo alcanzado por el Ejecutivo y los agentes sociales en julio de 2006 y pondrá en marcha **un proceso paulatino de endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada.**

Se trata de una fórmula que miles de trabajadores, de manera distinta según la comunidad autónoma, utilizan cada año para acceder al retiro a partir de los **60 años** sin merma de la pensión que les corresponderá cuando cumplan los **65**. Pensado en origen para facilitar la renovación de plantillas de las empresas y dar entrada en el mercado laboral a toda una generación de jóvenes en paro, el éxito de la iniciativa ha terminado por convertirla en una rémora para el sistema sociolaboral. Entre otros motivos, porque una de sus funciones -facilitar el acceso al trabajo a la juventud- ha dejado de ser una cuestión de Estado, al caer su tasa de paro desde niveles cercanos al 50% a otros situados en el entorno del 15%. Por otro lado, la jubilación parcial por medio de un contrato de relevo necesitaba una actualización para adaptarse y hacer frente a la abundante picaresca que tanto empresas como trabajadores han utilizado para beneficiarse del mismo.

Ahora, uno de los objetivos prioritarios de la Administración es retrasar lo más posible la jubilación, para acercar la edad real en que se produce (-64 años) a la oficial de **65**. Y es que el contrato de relevo se ha convertido en un problema para el sistema de pensiones, con un alto coste para la Seguridad Social, que el propio sindicato UGT ha cifrado en más de 104.000 euros de media por cada trabajador que se acoge a la jubilación parcial antes de cumplir los **65 años**. Como consecuencia de todo ello, el Parlamento español aprobó definitivamente el **22 de noviembre** las medidas pactadas en su día con los agentes sociales, que endurecerán, de forma gradual a lo largo de seis años, la utilización de esta fórmula, aunque en 2008 los cambios serán todavía mínimos.

Variaciones:

Evitar la picaresca con la **antigüedad**. Con el fin de evitar trampas legales, se elevará a **seis años la antigüedad** en la empresa para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial anticipada por contrato de relevo, pero eso será en **2012**. En **2008** sólo se exigirán **2 años**, que subirán un año por cada ejercicio transcurrido desde la entrada en vigor de la norma. Con esta medida se pretende evitar que los trabajadores sean enviados al paro dos años antes de cumplir la edad de acceso a la jubilación parcial, para ser vueltos a contratar por la misma empresa antes de acceder a la misma. La fórmula ha sido utilizada de forma sistemática incluso por algunos sindicatos y administraciones.

Se retrasa un año la **edad**. De los **60** a los **61 años** la edad de acceso a la jubilación parcial con el fin de rebajar la carga que supone esta fórmula para la Seguridad Social. Pero su aplicación total no llegará hasta **2014** y durante **2008** se seguirán exigiendo 60 años. Cada ejercicio que transcurra se pedirán dos meses más de edad.

Tiempo de cotización. Se pedirán **30 años** cotizados frente a los **15** actuales, y no computarán las pagas extraordinarias. En **2008** ya serán necesarios **18 años**, y aumentarán a razón de tres años más por ejercicio hasta **2012**. La medida pretende evitar abusos y reservar el '**privilegio**' de la **jubilación parcial anticipada** a las personas que más han contribuido a mantener el sistema.

Ampliación jornada laboral. Los jubilados parcialmente deberán realizar un **mínimo del 25%** de la jornada laboral hasta que cumplan los **65 años**, frente al **15% actual**. Al corresponder el pago de este **25%** a las empresas, se pretende evitar el extendido incumplimiento de esta condición, ya que muchos trabajadores se van a su casa, de acuerdo con su empleador, desde el primer día. **Esto impide respetar una de las funciones del contrato de relevo, la transmisión de conocimientos del empleado veterano al nuevo.** La aplicación será gradual, a razón de dos o

tres puntos porcentuales más por año, hasta alcanzar en **2012 el 25%**. Durante 2008 se seguirá exigiendo el mínimo del 15%.

Bases de cotización. Con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad de las pensiones, se requerirá que el **trabajador relevista** cotice al menos por una base reguladora del **65%** del que se jubila, en aquellos casos en que el puesto de trabajo que desempeñe el primero no se corresponda con el que abandona el segundo.

Excepciones. La nueva normativa establece como excepción que la regulación antigua podrá ser aplicable como máximo hasta finales de **2009** en aquellos casos en que existan compromisos previos al respecto en los convenios o acuerdos colectivos. Además, otra salvedad mantiene vigente la edad de retiro a los **60 años** y la jornada mínima en el **15%** hasta final de **2012** para aquellos trabajadores que tengan **6 años** de antigüedad en la empresa y **30 de cotización**, si son sustituidos por un operario a jornada completa con contrato indefinido.

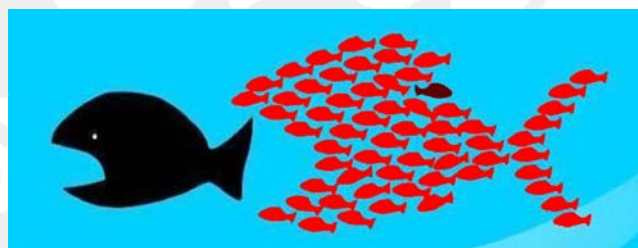
NOTA DEL SU: Para mas detalles, se puede consulta la **LEY 40/2007**, de **4 de Diciembre** en nuestra página web o en la Intranet del centro.

CONCLUSIONES: De momento, no hay ningún cambio en la edad de jubilación en el año 2.008 (60 años) ni en el porcentaje del tiempo de trabajo (15%) sobre la jornada total. Y no obstante, se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, como es el caso de la refinería La Rábida.

Sección Sindical del Sindicato Unitario

En Cepsa Refinería la Rábida

La Rábida, 08 de Enero de 2.008



Todos juntos... podemos conseguir un buen IX Convenio Colectivo