



Zer demontre gertatzen da Erretiro Partzialarekin?

Maiatzaren 24an argitaratu zen BOEn erretiro partzialaren aldi baterako erregimenaren etendura arautzen duen dekretuaren behin betiko testua. Neurri hori Zapaterok bultzaturikoen artean sartzen da eta honako aldi baterako xedapena dakar:

“Disposición transitoria segunda. Jubilación parcial. Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) de dicho artículo, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.”

Itxura denez erregimen orokorrean aurrerantzean aldi baterakotasuna desagertuko da erabat gutxienezko baldintzei dagokienez, zehazkiago 166.2 artikuluko b), c), d), e), eta f) atalekoak. 2010erako 60 urte eta 4 hilabete izatea, 4 urteetako antzinatasuna enpresan, 24 urte kotizaturik izatea eta lanaldiaren %80ko murrizketa izatea. 2011erako 60 urte eta 6 hilabete, 5 urteko antzinatasuna, 27 urte kotizatuak eta lanaldiaren %78ko murrizketa.

Bestetik salbuespenak egingo omen dira adinari dagokionez. 2012ko abenduaren 31a arte baimenduko dira erretiro partzialak 60 urteekin, langilearen hitzarmen kolektiboan (baita enpresetako EREtan ere) horrekiko konpromisoa jasotzen bada. Horretarako hitzarmenak Dekretuak indarrean jarri baino lehen egon behar du onartuta eta beti ere errelebulari lanaldi osoa eta kontratu mugagabea eman ondoren. Errelebulari beste baldintzak jarri ezkerro, jubilatzen denak 60 urte eta 6 hilabete beteak izan behar ditu.

Ulertu behar dugu gure Hitzarmenak jasotzen duela erretiro partzialari buruzko konpromisoa, erredakzio aldetik desfasaturik egon arren, ez baitu jasotzen 2007. urteko erreformak ezarritako aldi baterakotasuna. Orain Seguritate Sozialak modu berean interpretatzea falta dugu.

Adieraztekoa 1967. urtean baino lehen kotizatzen ari diren pertsonalen egoera ez du aldatzen, 60 urteekin erretiro partziala eta dekretu berria baino lehen jarritako baldintza berberekin eska dezake.

Sindikatu honetatik, eta gauzak oso argi eduki gabe, erreleboko kontratua eskatu nahi duen edozein langilek ekainaren 1etik baino lehen hartzea aholkatzen diogu.

Jakinaren gain izango zaituztegu.



¿Qué demontre pasa con la jubilación parcial?

El día 24 apareció publicado en el BOE el texto definitivo sobre la suspensión del régimen transitorio de la jubilación parcial, incluida entre las medidas que impulsa el presidente Zapatero.

Dicho texto recoge textualmente la siguiente disposición transitoria:

“Disposición transitoria segunda. Jubilación parcial. Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) de dicho artículo, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.”

Por una parte, parece evidente que en el régimen general a partir de ahora se va a exigir, sin transitoriedad alguna, los requisitos de los apartados b), c), d), e), y f), del art. 166.2. Para 2010 son 60 años y 4 meses; 4 años de antigüedad en la empresa, 24 años cotizados y 80% de reducción de jornada. Para 2011, 60 años y 6 meses, 5 años de antigüedad, 27 de cotización y 78% de reducción de jornada.

Por otra parte se abre –al parecer- un periodo transitorio en cuanto al requisito de la edad. Se seguirá permitiendo hasta el 31 de diciembre de 2012 jubilarse a los 60 años a aquellos trabajadores y trabajadoras acogidas a convenios y acuerdos colectivos que así lo prevean (o a expedientes de regulación de empleo). Dichos Convenios deberán estar aprobados o suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley y siempre que a quien le den el relevo se le haga indefinido a jornada completa. En el caso de que al o la relevista se le contrate en otras condiciones, la edad mínima del trabajador que se vaya a jubilar tendrá que ser de 60 años y seis meses.

En principio se debe entender que nuestro Convenio si recoge el compromiso en torno a la jubilación parcial, aunque se encuentre en su redacción desfasado respecto a la reforma de 2007. Hace falta, eso si, que esto sea interpretado así también por la Seguridad Social.

Hay que saber que para el personal que está cotizando desde antes del año 1967 su situación no cambia en absoluto, pueden pedir el contrato de relevo con 60 años y en las condiciones anteriores al nuevo decreto.

Desde este sindicato, y con las cosas no muy claras, aconsejamos que cualquier trabajador o trabajadora que quiera acogerse al contrato de relevo lo pida antes del 1 de junio.

Seguiremos informando.