

Nº 30 Mayo 2007

## **ESTATUTO BASICO DE LA FUNCION PUBLICA (ETBFP a partir de ahora) LA GRAN MENTIRA.**

Sobre las carencias, contradicciones y otras perversiones del ETBFP, ya hemos ido informando cuando estaba en periodo de tramitación.

Una vez aprobado, nos toca su aplicación, y a la hora de realizarla es cuando se va a ir visualizando, la falta de previsión de los firmantes, o las ganas de finiquitar un documento por parte de los mismos, que a todas luces necesitaba cuando menos media docena de vueltas mas, para que realmente fuese algo mas que una coartada en periodo electoral (sindical y político), para arrancar con falsas promesas sobre el mismo, los votos necesarios para mantenerse en sus poltronas.

Poco a poco iremos desmenuzándolo, hoy nos toca hablar de:

### **LA JUBILACIÓN PARCIAL DE LOS FUNCIONARIOS**

#### **Sumario**

Portada: Estatuto Básico ( Jubilación Parcial)

Pags. 2 y 3: Jubilación Parcial.

Pag. 4: Breves.

Es necesario aclarar que en materia de jubilación, vista la legislación vigente y lo que establece el propio Estatuto, que esta última norma no permite dicha jubilación, por cuanto que señala, en su artículo 67.4, que el funcionario deberá reunir "los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de seguridad social que le sea aplicable".

Hay que indicar que la norma básica sobre la jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social (aplicable a la mayoría de los funcionarios) es el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece las condiciones generales para el acceso a esta prestación, si bien, en lo relativo a la jubilación parcial, se remite al desarrollo reglamentario, lo que se hace con el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, en cuyo Art. 9 se señala que *"Se considera jubilación parcial, la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años de edad, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"*.

El Art. 12, apartado 6 del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, al que se refiere el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, establece:

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 85 % de aquellos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aun la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se

denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a.- La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b.- El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c.- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d.- En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

**Del ámbito del Estatuto de los Trabajadores, están excluidos los funcionarios públicos, pues el Artículo, 1 Ámbito de aplicación del mismo establece:**

1.- La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2.- A los efectos de esta Ley, serán

empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3.- Se excluyen del ámbito regulado por la presente Ley:

a) **La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas Autónomas.....**

Así que ya veis, puede parecer farragoso, lo que va en cursiva son textos legales, pero simplificando diríamos que en materia de jubilación parcial el ETBFP nos remite:

**1- Al reglamento de Seguridad Social.**

**2- Este reglamento, a su vez nos vuelve a remitir al Estatuto de los Trabajadores.**

**3- Y el Estatuto de los Trabajadores, nos excluye directamente en su ámbito de aplicación por ser funcionarios públicos.**

Por lo tanto, esta claro, desde CGT entendemos que los funcionarios estamos excluidos de la jubilación parcial, hasta tanto no se modifique la legislación de la Seguridad Social, ya que ésta se remite, al Estatuto de los Trabajadores, a cuyo ámbito no pertenecemos.

Ahora el turno les toca a los que

bendijeron este ETBFP con su firma, al margen de explicarnos su versión, sería de agradecer que, dado su tan manifestado potencial negociador, lo empezasen a utilizar para corregir los entuertos que generan, y no solo para el uso que le vienen dando habitualmente, que no es otro que el de vender humo en periodos preelectorales.

**Afíliate**

## BREVES

Publicada en el BOP del 10 de Mayo la Oferta Parcial de Empleo del 2007, por la que se crean 72 nuevas plazas en Policía Local.

Esta Oferta Parcial ha sido avalada por los sindicatos CSL y OSTA, con el compromiso de negociar el resto el último cuatrimestre del año. La Ley de la función Pública dice que las Ofertas de Empleo Público se negociarán el primer trimestre del año, por lo que se esta vulnerando lo que dice la Ley a cambio de una posible negociación en los términos que marque la Corporación y además avalado por dos sindicatos. **VAYA PEDAZO DE ACUERDO.**

### **ETBFP.( Estatuto Básico de la Función Pública)**

Entró en vigor el 14 de mayo, su aplicación en el Ayto. para la mayoría de los casos (cuestión de meses enteros) será desde el 1 de junio.

El pago de la antigüedad a interinos, se va a aplicar de oficio desde el 1 de Junio, únicamente se tendrán que solicitar los reconocimientos de antigüedad en otras administraciones, también se plantea que se puede producir algún retraso en la percepción de las cantidades, pero en cualquier caso como el reconocimiento de derecho será de fecha 1 de junio cuando se cobre será con carácter retroactivo desde esa fecha.

Sobre el aumento de 2 moscosos al personal que tenga mas de 6 trienios, la corporación no se manifiesta y plantea que quiere negociar su interpretación, por lo que nos convocaran para esta negociación.

### **Publicado en el BOP día 14 de mayo de 2007:**

El ejercicio para la oposición de las plazas de Administrativo es el miércoles 6 de junio del 2007, a las 12.00 horas, en el Aula 1 de Bomberos calle Valle de Broto.

El ejercicio para la oposición de las plazas de Oficial Polivalente de instalaciones deportivas es el miércoles 23 de junio del 2007, a las 17.00 horas, en la Facultad de Derecho, calle Pedro Cerbuna nº 12.

Listado provisional de admitidos al concurso-oposición, así como la composición del tribunal, para la provisión de 58 plazas de Operario Especialista. El plazo de presentación de reclamaciones es de diez días hábiles.

Listado definitivo de admitidos y excluidos a la oposición, para la provisión de 8 plazas de Oficial de Museos.



**La libertad se conquista  
no se mendiga**