

La jubilació a les empreses d'ensenyament privat

Ramon Mondéjar,
secretari de Formació de l'STEI-i

Des de fa uns anys hi ha hagut diferents canvis normatius en el marc del sistema espanyol de la seguretat social que han afectat el sistema de la jubilació i, en aquest cas, el sistema de la jubilació dels treballadors i treballadores de l'ensenyament privat.

Com tots sabem, les persones treballadores **d'aquest col·lectiu es regeixen** per la normativa bàsica que marca **l'Estatut dels Treballadors i la Llei de la Seguretat Social**, a diferència del col·lectiu de les persones treballadores del sector de l'ensenyament públic, funcionaris, que tenen un règim diferent.

Durant els darrers 10 anys, les mesures flexibilitzadores dins el marc de la jubilació han estat ben patents i, per tant, les possibilitats de jubilar-se o prejubilar-se, com a vegades es denomina la jubilació parcial, han estat a l'abast de totes les persones treballadores.

Així, fins al mes de maig de l'any 2010, totes les persones treballadores tenien més possibilitats de gaudir d'avantatges en el procés de jubilació que no pas ara.

Fent una mica d'història, a principis de l'any 2000, la jubilació estava molt regulada, amb un rigidesa que no permetia una flexibilització del sistema i, per tant, els 65 anys era la fita a la que la gran majoria de persones treballadores havien d'arribar per poder tenir una



jubilació normal, amb una pensió relativament digna si s'havien cotitzat 35 o més anys.

Dins el nostre sector, **no existien les prejubilacions** de les grans empreses i els grans bancs, on molts treballadors i treballadores podien accedir a la jubilació amb edats molt primerenques.

En la primera meitat de la dècada 2000-2010, el Govern espanyol, a causa de la gran bonança econòmica i la gran aportació i creixement del sistema de la seguretat social, comença a fer una sèrie de reformes per dotar de millores el sistema de jubilació.

Així i tot, durant la **presidència d'Espanya de la Unió Europea, l'any 2004**, ja es parla, a la Cimera de Barcelona, de la recomanació d'allargar la vida activa i facilitar la permanència voluntària de les persones treballadores de major edat en el mercat laboral. També es parla de la importància de la reforma del sistema de

pensions dels estats membres de la Unió Europea per tal de configurar gradualment la jubilació. El que es demana és una transició gradual de la plena activitat a la jubilació definitiva.

Aquestes idees s'han anat implantant paulatinament durant aquests anys i s'han anat establint règims com ara la jubilació parcial o la flexible, sistemes que combinaven el cobrament de pensions i els ingressos per treball efectiu.

Com es tradueix això a la legislació vigent?

La llei 12/2001 de dia 9 de juliol de 2001 sobre mesures urgents de la reforma del mercat de treball per a l'augment de l'ocupació i la millora de la qualitat comença a reformar l'Estatut dels Treballadors i dona a conèixer les noves modalitats de contractes a temps parcial per poder fer front a la jubilació parcial. Existia la possibilitat de reduir la feina entre un 25 i un 85%, cosa que a les empreses d'ensenyament privat-concertat, podia representar que els treballadors i treballadores que s'acollien a la màxima reducció, havien d'impartir 4 hores lectives a la setmana.

L'any 2002 apareix un Reial Decret on es desenvolupa la Llei i es regularitza com es pot dur a terme aquesta modalitat de jubilació. A més a més, dels clars avantatges que això representava per a les persones que ja portaven molts anys treballant, s'incentivava la



nova incorporació de treballadors i treballadores al mercat laboral i les empreses n'eren també beneficiàries, ja que rebien importants bonificacions fiscals tot aplicant aquest model.

Han estat molts els treballadors i treballadores que han accedit a aquesta situació per a arribar poc a poc a la jubilació definitiva als 65 anys o a la jubilació especial als 64. Si ens fixam en com els afectava econòmicament, s'ha de dir que les bases de cotització d'aquests darrers anys es computaven com si s'hagués fet feina a jornada completa; no així els dies treballats, que sí que computaven com a dies de feina i, per tant, sols es comptaven els dies de feina efectius. Tot i això, la gran majoria de persones treballadores s'adherien al sistema i, quan arribaven a la jubilació definitiva, gairebé no havien tengut pèrdues.

A partir de desembre de 2007, comença una nova reforma, tant de les pensions com de la Seguretat Social, que torna afectar les situacions de la jubilació i també la jubilació parcial. Comencem a entrar dins una sèrie de reformes que retallen els drets de les persones treballadores i compliquen la manera de poder prejubilarse.

La llei 40/2007 de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social retalla i mutila la jubilació parcial. De fet, marca que serà a partir dels 61 anys, encara que un període d'adaptació escalonat de 7 anys. Es marca també el temps necessari de cotització, que fins aleshores havia estat d'un mínim de

15 anys, i que passarà a 30 anys de cotització. S'introdueix un nou requisit, com és l'antiguitat mínima a l'empresa de 6 anys, i es retalla el tant per cent màxim de reducció de jornada del 85 al 75%. Tot això amb un període d'adaptació escalonat de 5 anys. A més a més, les persones amb contractes a temps parcial o els fixos discontinus ja no podran jubilar-se parcialment. És evident que els retalls aplicats començaven a marcar la tendència del Govern a posar moltes traves per a poder accedir a la jubilació parcial.

L'any 2010, amb una clara situació de crisi, el Govern espanyol decideix, amb la Llei 8/2010 de 20 de maig, per la qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, entre d'altres mesures, avançar tots els processos que havia marcat la Llei 40/2007 i, per tant, fer més complicada i restrictiva la jubilació parcial. Ara, les persones que hi vulguin accedir hauran de tenir 61 anys, una antiguitat mínima a l'empresa de 6 anys, 30 anys mínims de cotització, es permet una reducció d'entre el 25 i el 75% de la jornada i el contracte de relleu ha de tenir, com a mínim, una duració igual al temps que li falti al treballador substituït per arribar als 65 anys. Continua igual la jubilació especial als 64 i la jubilació als 65 anys. Les restriccions són clares i les mesures correctores sempre van en perjudici de les persones treballadores, que veuen com s'allarga el procés de jubilació.

Pel que fa a les persones que tenen 60 anys, s'aplica un règim transito-

ri (d'aplicació fins dia 31 desembre de 2012 i sempre que el conveni col·lectiu o acords col·lectius d'empresa ho haguessin pactat abans de la data esmentada) si el treballador rellevista és contractat a jornada completa amb contracte de duració indefinida; si s'apliquen altres tipus de contractes, s'hi podrà accedir amb 60 anys i sis mesos.

I arribam a dia 8 de juliol de 2010. El Ministeri de Treball desenvolupa una ordre sobre els acords col·lectius d'empresa pel que fa a jubilació parcial. Segons aquesta ordre, s'havia de comunicar a l'INSS si els acords col·lectius d'empresa havien assumit compromisos per poder dur a terme jubilacions parcials i, si no era així, la norma que afectaria seria la general. Davant aquesta nova situació, la norma general d'aplicació serà la dels 61 anys. **Una nova restricció, per tant, dels drets de les persones treballadores.**

A mode de conclusió, podem dir que allò que fa deu anys era una norma molt atractiva per a totes les persones treballadores, és ara quelcom molt restrictiu i es veuen molt reduïdes les possibilitats per accedir a la jubilació parcial. Així mateix, la intenció del Govern espanyol d'augmentar l'edat de jubilació als 67 anys és cada vegada més ferma i aquesta hipòtesi pren força si **ens fixam en la involució que s'ha produït en la legislació que fa referència a la jubilació en els últims deu anys.**

Com quedarà la jubilació parcial? Aquesta és una bona pregunta! □