

## SUPUESTOS:

### 1.- POR MOTIVOS DE SALUD

### 2.- POR EXPOSICIÓN A DETERMINADOS RIESGOS LABORALES

En ambos supuestos, el cambio debería efectuarse con destino definitivo, asignándose la plaza en la misma localidad donde trabaja y sin disminución de retribuciones, manteniendo la categoría del puesto originario.

### La “segunda actividad” o exención del turno de noche por razón de edad

La segunda actividad es una situación administrativa especial que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica del personal mientras permanezca en activo, asegurando la eficacia del servicio, y que puede solicitarse por razón de edad o enfermedad.

Debido al envejecimiento de las plantillas, vamos a promover las modificaciones normativas necesarias para que el personal estatutario de edad cercana a la jubilación pueda cambiar de puesto de trabajo o de turno rotatorio a un horario fijo (de mañana o tarde) sin que esto suponga merma de sus retribuciones, en base a criterios similares a los que operan en la denominada segunda actividad por razón de edad de la que disfrutaban otros colectivos de otras Administraciones Públicas u otros servicios de salud.

Según establece la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de Personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 47.1 que “La jornada ordinario de trabajo en los centro sanitarios se determinará en las normas, pactos o acuerdos, según en cada caso resulte procedente”.

Pudiendo extraer de dicho articulado que el Servicio Cántabro de Salud pudiera integrar un acuerdo o pacto dentro de la Mesa Sectorial que contemple una jornada laboral que reconozca al personal mayor de 55 años la exención de noches sin merma retributiva.



Cantabria



# IMAGÍNA TE SI PUDIERAS JUBILARTE ANTES...



## 24 DE JUNIO VOTA UGT



## **Activar legalmente la posibilidad de acogerse a la jubilación parcial anticipada mediante trabajador/a relevista**

### **EN LA ACTUALIDAD:**

- Con carácter general, dicha posibilidad fue suprimida del EBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015), por el anterior Gobierno mediante el RDL 20/2012, que modificó su art. 63. En el Estatuto Marco (Ley 55/2003), aún permanece enunciada en su art. 26.4.
- Sin embargo, el personal que ha querido acogerse a dicha modalidad de jubilación no lo ha podido hacer, salvo contadas excepciones. Situación que ha originado la interposición de numerosas demandas resueltas, en última instancia, por el Tribunal Supremo (STS 13 de marzo 2014), en la que declara que “El personal estatutario no se puede jubilar parcialmente hasta que se produzca el correspondiente desarrollo reglamentario”.
- El personal estatutario (junto con el personal funcionario) es el único colectivo que, estando adscrito al Régimen General de Seguridad Social, no puede acceder a dicha modalidad de jubilación.

Por ello, desde **UGT PROPONEMOS LA MODIFICACIÓN Y EL DESARROLLO NORMATIVO PRECISO PARA PODER HACER EFECTIVA LA JUBILACIÓN PARCIAL.**

### **EFFECTOS POSITIVOS:**

- **Jubilación progresiva y voluntaria del profesional**, sin una desconexión brusca con su actividad y la posibilidad de transferir sus conocimientos y experiencia antes de la jubilación total.
- **Generación de empleo en la figura relevista** que, además, se verá beneficiado de la trasmisión de conocimientos por el trabajador relevado, propiciando una continuidad en la calidad del servicio, además del rejuvenecimiento de las plantillas.

## **Activar para determinadas profesiones/actividades del personal estatutario la jubilación anticipada por coeficientes reductores**

Esta modalidad de jubilación se basa en el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Todo ello conforme con el artículo 206 de la LGSS.

Se trata de una posibilidad ya utilizada por UGT para lograr el anticipo de la jubilación en colectivos como los bomberos y la policía local.

Como el número de efectivos del personal estatutario es muy superior (casi 500.000 en el conjunto del Estado), nuestra PROPUESTA, **podría basarse en la aplicación de unos coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación en aquellas profesiones, áreas de actividad y funciones que se vean caracterizadas, al menos, por las siguientes características:**

- *Desarrollo de una actividad que suponga una exposición, de manera habitual a agentes tóxicos, peligrosos e insalubres.*
- *Desarrollo de una actividad sometida a turnicidad, guardias, etc.*
- *Desarrollo de una actividad en la que los requerimientos psicofísicos, no pueden realizarse o resultan más gravosos a partir de una determinada edad.*

Dicho procedimiento, lo podemos activar (por ser sindicato más representativo a nivel estatal), tal y como exige el RD 1698/2011 en su artículo 10b), mediante petición razonada no vinculante (Mº Empleo y Seguridad Social), tal y como hemos realizado con 13 colectivos de un total de 26 solicitantes en el conjunto del Estado.

PEROADEMÁS, MIENTRAS AVANZAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE ESTAS DOS MODALIDADES DE JUBILACIÓN, **DESDE LA UGT PROPONEMOS:**

**La elaboración de un procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo del personal estatutario**