

EMPLEADOS PÚBLICOS Y JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL

Se entiende por empleado público *quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.*

FUNCIONARIOS DE CARRERA. Con carácter general, los puestos de funcionario de carrera son cubiertos mediante **oposición** (pruebas con puntuación), el **concurso** (méritos con baremación) o el **concurso-oposición** (sistema mixto). Como norma fundamental se aplica el **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**, aunque en función de la administración local, autonómica, o nacional para la que trabaje existirá diferente normativa directamente aplicable. Su trabajo es **permanente**.

FUNCIONARIOS INTERINOS La selección de los funcionarios interinos se suele realizar a través de las **bolsas de trabajo** de los aspirantes que **hayan aprobado algún ejercicio de una oposición** o bien quienes hayan superando las pruebas, pero no hayan obtenido plaza. Su trabajo es **temporal** justificado por razones de necesidad y urgencia. La legislación aplicable será la misma que a los funcionarios de carrera: el **(EBEP)**, y demás normativa en función de la administración para la que trabaje el empleado público.

PERSONAL LABORAL El personal laboral es el empleado público que le une con la administración un **contrato de trabajo**, y en consecuencia, existe una relación laboral entre ambos. En el caso de la selección de **personal laboral permanente** el sistema más habitual es el de concurso-oposición. Para la contratación de **personal laboral temporal** las bolsas incluyen a los aspirantes que alcancen el nivel mínimo suficiente que se establezca en las convocatorias de selección del personal laboral permanente. La legislación laboral aplicable al personal laboral será una mezcla del Estatuto de los

Trabajadores (**ET**) y del **EBEP** y los convenios colectivos aplicables (actualmente existe el III Convenio colectivo de 2009 único para el personal laboral de la Administración General del Estado, de aplicación a la mayoría del personal laboral), este conjunto normativo ha provocado en ocasiones una difícil integración. Actualmente existe un elevado número de trabajadores con una relación laboral indefinida por haber sido contratados de manera temporal por la administración en fraude de ley o por concatenación de contratos temporales. Este tipo de trabajadores, han sido denominados por la jurisprudencia, como **personal laboral indefinido no fijo**.

PERSONAL EVENTUAL El personal eventual es el empleado público que, con carácter **temporal** y en virtud de un nombramiento, realiza funciones calificadas como de **confianza** o **asesoramiento** especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin. Son los llamados normalmente como puestos de confianza, que no requieren de un proceso de selección, sino que el **nombramiento** y cese serán **libres**. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento. Será de aplicación, el régimen general de los funcionarios de carrera.

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que la jubilación de los funcionarios puede ser voluntaria, forzosa, y por incapacidad permanente, no contemplando la jubilación parcial. En el año 2012 se eliminó la posibilidad de que los funcionarios accedieran a la jubilación parcial, prevista hasta el referido año en el EBEP. El Personal de una determinada Administración debe en primer lugar cumplir todos los requisitos que la SS establece para el acceso a la jubilación parcial:

Edad: Depende de los años cotizados y de cada año concreto en el periodo transitorio (hasta 2027). **Antigüedad** en la empresa: 6 años. **Tipo de contrato:** a tiempo completo. **Años cotizados:** 33 años (para discapacidades superiores al 33%:

25 años). **Reducción de jornada:** entre el 25% y el 50%. Si el contrato del relevista es a tiempo completo e indefinido se puede llegar al 75% (el contrato del relevista se mantendrá al menos 2 años desde la jubilación total del relevado)

Como se exige contrato laboral a tiempo completo, queda **excluido del derecho a la jubilación parcial tanto el personal funcionario, como el personal laboral a jornada parcial y el fijo discontinuo** (STS Sala 4 S 12-04-2011 DCUD 1872/2010), por la asimilación de éste último que hace la jurisprudencia con el contratado a tiempo parcial, por cuanto no realizan completa la jornada anual (STS Sala 4 de 25 de junio de 2012).

A la luz de la normativa actual, el personal público que puede acceder a la jubilación parcial será: **el personal laboral fijo, el personal temporal con contrato a jornada completa y el personal indefinido no fijo**. Resumiendo si eres tanto indefinido no fijo como laboral temporal al servicio de una administración pública y cumples los requisitos generales para acceder a la jubilación parcial, no hay razón jurídica alguna que te impida presentar tu solicitud, por más que tu empleadora exija para su concesión el requisito de fijeza. Se puede concluir lo siguiente:

RESUMEN

- a) La Administración tiene derecho a no conceder la jubilación parcial a sus empleados. y tiene la potestad para no incluir la jubilación parcial en el convenio colectivo como parte de los derechos de su personal.
- b) La Administración puede acordar en el convenio la inclusión de la jubilación parcial como uno de los derechos de sus empleados, pero una vez concedido, no puede autorizarse a un colectivo determinado (fijos) en detrimento de otro diferente (temporales) que también cumpla los requisitos..
- c) La administración no puede jubilar unilateralmente a un trabajador contra la expresa voluntad de éste y así mismo le

permite, individualmente, rechazar la propuesta de su empresa, aunque el derecho estuviera convenido con los representantes de los trabajadores y aunque fuera el único trabajador de la empresa en no acogerse a esta jubilación.