

MESAS DE TRABAJO

RECURSOS HUMANOS

LA JUBILACION DEL PERSONAL SANITARIO

Juana Fernández Refoyo
Jefa del Servicio de Desarrollo Profesional.
Organización central Osakidetza

Sumario: 1.- INTRODUCCION: CONCEPTO Y CLASIFICACION DEL PERSONAL SANITARIO. 2.- TIPOS DE JUBILACION: JUBILACION FORZOSA. 3.- JUBILACION VOLUNTARIA. 4.- LA JUBILACION PARCIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL. 5.- LA JUBILACION PARCIAL EN OSAKIDETZA. 6.- CONCLUSIONES

1.- CONCEPTO Y CLASIFICACION DE PERSONAL SANITARIO

Ley 44/2003, de 21 de noviembre (Art. 2 y 3) Y LEY 55/2003 de 16 de Diciembre (Art. 6.

“Es personal sanitario el que ostenta esta condición en virtud de nombramiento expedido para el ejercicio de una profesión o especialidad sanitaria.”

“Atendiendo al nivel académico del título exigido para el ingreso, el personal estatutario sanitario se clasifica de la siguiente forma:

- A. Personal de formación universitaria:*
- B. Personal de formación profesional:*

Respecto a la clasificación de este personal sobre la base del Régimen Jurídico que les es de aplicación existen fundamentalmente tres clases:

- *Estatutario*
- *Funcionario*
- *Laboral*

1.- TIPOS DE JUBILACION: JUBILACION FORZOSA

Art. 26 del Estatuto Marco:

1º.- La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.

2º.- La jubilación forzosa se declarará al cumplir la edad de 65 años

Se establece una regla general que de forma categórica señala que al cumplir los 65 años se “*declarará la jubilación forzosa*”, pero la misma norma establece una posibilidad excepcional de permanecer en el servicio activo siempre que se den unos condicionantes o requisitos:

- Que lo solicite el interesado, es una prolongación voluntaria.
- Hasta cumplir la edad de 70 años.
- Que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria.
- Que cuente con la autorización del Servicio de salud supeditada a las necesidades de la organización.

1.- TIPOS DE JUBILACION: JUBILACION FORZOSA (II)

Otro supuesto de prorroga en el servicio activo, igualmente a instancias del interesado y también con acreditación de la capacidad necesaria para el ejercicio de la profesión, es cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, resten 6 años o menos de cotización para prestar pensión de jubilación.

No podrá prorrogarse más allá del día en el que complete el tiempo de cotización.

3.- JUBILACION VOLUNTARIA

La jubilación voluntaria está regulada básicamente, como hemos comentado, en el Estatuto Marco que señala en el Art. 26.

“4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social. Los órganos competentes de las Comunidades Autónomas podrán establecer mecanismos para el personal estatutario que se acoja a esta jubilación como

consecuencia de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos.”

En este apartado, destacar el supuesto de jubilación anticipada del personal sanitario no facultativo, regulado en el Art. 151 de la Orden de 26 de abril de 1973, y que mantiene su vigencia en virtud de la disposición derogatoria única, apartado f), de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.

4.- JUBILACION PARCIAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Ley 40/2007. de 4 de diciembre. de Medidas de Seguridad Social en su Art. 3

REQUISITOS:

a) Tener cumplidos los sesenta y un años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

d) Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida,

decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1.4.

5.- LA JUBILACION PARCIAL EN OSA-KIDETZA

Las condiciones del Acuerdo de la Mesa General de la Administración General de 20 de diciembre de 2004 establecía para poder acceder a la jubilación parcial son las siguientes:

Los trabajadores con contrato laboral indefinido, con un mínimo de 60 y máximo de 65 años y que reúnan las condiciones por la Seguridad Social para tener derecho a la jubilación.

La reducción de jornada, con carácter general, será del 85%. Simultáneamente se formalizará un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral equivalente al porcentaje restante del tiempo de trabajo efectivo.

El contrato de relevo correspondiente podrá ser por el mismo puesto de trabajo o por uno similar.

El contrato de relevo finalizará cuando el trabajador relevado acceda a la jubilación total, la cual será en todo caso al cumplir éste los 65 años.

Los trabajadores que suscriban un contrato de relevo serán seleccionados a través del sistema de bolsas que está vigente en cada ámbito de negociación.

Ley 40/2007. de 4 diciembre Ley de Medidas de Seguridad Social (BOE N° 291 de 5 diciembre 2007)

Disposición Adicional séptima.

Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos

“En el plazo de un año. el Gobierno presentará un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, así como del personal de las Fuerzas Armadas y al servicio de la Administración de Justicia, que aborde la aplicación de la normativa reguladora de tales modalidades de jubilación, las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes.

En dicho estudio se contemplará la realidad específica de los diferentes colectivos afectados, incluida la del personal al que le es de aplicación la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, tomando en consideración las singularidades que rodean al mismo, desde una perspectiva acorde con las prioridades y garantías que se señalan en el párrafo anterior.”