

IGNACIO JOSÉ PÉREZ FRANCO. ASESORÍA JURÍDICA SAE ANDALUCÍA

A vueltas con el correcto encuadramiento

SAE LLEVA meses luchando para que se reconozca el encuadramiento correcto del colectivo TCE en el grupo de clasificación profesional que por titulación les corresponde, todo ello conforme a lo dispuesto al efecto por el art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público. Hasta la promulgación de éste por primera vez en 2007 -posteriormente se promulgó uno nuevo por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre-, los TCE venían encuadrados conforme al sistema de clasificación profesional establecido en el art. 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que tenía en cuenta el sistema universitario y el educativo no universitario regulado por Ley 14/1970, de 2 de agosto, y por la LOGSE.

Así pues, el colectivo venía clasificado en el grupo D, pues para acceder a la categoría de Auxiliar

de Enfermería se exigía entonces el título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Es sabido el notable cambio experimentado años atrás en los estudios necesarios para acceder a esta profesión. De entrada, el añejo título de "auxiliar de clínica" dejó de existir a mediados de los años 90 del pasado siglo, siendo sustituido por el Título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), regulado actualmente en los Reales Decretos 546/1995 y 558, de 7 de abril (BOE núms. 133 y 134, de 5 y 6 de junio, respectivamente).

En dichas normas, y atendiendo a su contenido curricular, el mismo se configuraba como un Título de Formación Profesional de Grado Medio. Aquellos compañeros/as que accedieron a sus plazas con el extinto título de "auxiliares de clínica", nada habían de temer con estos cambios, pues aquel título equivale en la actualidad al de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, no existiendo diferencia entre ambos. Así consta en el Anexo II del Real Decreto 777/1998, de 30 de abril (BOE de 8 de mayo), en el que se establecen las equivalencias entre los Títulos de Técnico Auxiliar (Formación Profesional Primer Grado -Rama-, módulos profesionales nivel 2 -Rama- y los Títulos de Técnico de Familia Profesional, ciclos formativos de Grado Medio).

Así las cosas, en el nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el art. 76 del EBEP, el encuadramiento correcto de los TCE sería en el grupo C, Subgrupo C1, pues para acceder al mismo se requiere bien el de Bachiller de 2006 o bien el de Formación Profesional de Grado Medio

de 2006. Quedan equiparados, pues, los títulos de Técnico y de Bachiller, lo que resulta ciertamente lógico, teniendo en cuenta la extensión de los estudios necesarios para la obtención de una y otra titulación y los requisitos formativos previos exigibles para acceder al inicio de cualesquiera de dichos estudios.

Pese a todo ello, una interpretación sesgada del EBEP, y más en concreto, de una de sus Disposiciones -la Transitoria 30- está privando al colectivo de lo que en Derecho le corresponde, encuadrándose a los TCE, principalmente en los Servicios de Salud autonómicos, en el grupo C, Subgrupo C2. Un subgrupo éste que corresponde a quienes se les exige estar en posesión del título de Graduado en la ESO.

Desde las distintas Asesorías Jurídicas de nuestro Sindicato se ha reclamado y denunciado la cues-

tion, de momento con resultado dispar, pero siempre con la esperanza de que nos asiste la razón y más pronto que tarde ésta tenga su refrendo judicial y/o legal. Otras Administraciones Públicas, concretamente locales (Ayuntamientos y Diputaciones) ya encuadran correctamente a los TCE en el sistema de clasificación profesional instaurado por el EBEP.

Esperamos que cunda el ejemplo, pues el encuadramiento correcto hace justicia a la titulación y supone, igualmente, una mejora en las condiciones retributivas.

El art. 22 del EBEP establece que las retribuciones básicas son las que remunerarán al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado subgrupo o grupo de clasificación profesional y por su antigüedad en el mismo. En ellas están comprendidas, continúa el art. 23 del propio texto legal, el sueldo asignado a cada subgrupo o grupo y los trienios que consistirían en una cantidad igual para cada subgrupo o grupo de clasificación, por cada tres años de servicio.

ASESORÍA JURÍDICA SAE NACIONAL

Reforma de las pensiones

LA MESA Técnica de pensiones ha concluido con un texto, que debe ser ratificado por los órganos correspondientes, que da cumplimiento a la recomendación 2ª del Pacto de Toledo, garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y corrigiendo la fórmula introducida en 2013, cuya aplicación está suspendida desde 2018. Así, se fija un mecanismo estable de revalorización y el 1 de enero de cada año se incrementarán las pensiones según la inflación media anual registrada en noviembre del ejercicio anterior. En caso de un IPC negativo, las pensiones quedarán inalteradas. Además, el texto incluye una evaluación periódica de esta revalorización, que se realizará cada cinco años.

Siguiendo la recomendación 12ª, se incorporan diversas previsiones dirigidas a acercar voluntariamente la edad efectiva a la edad ordinaria de jubilación: la revisión de la jubilación anticipada tanto voluntaria como involuntaria y por razón de la actividad, la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación forzosa.

Respecto a la **jubilación anticipada voluntaria**, los coeficientes pasarán a ser mensuales para dar más flexibilidad a los futuros pensionistas y fomentar el desplazamiento voluntario de la edad de acceso. Además, se dará un tratamiento más favorable a las carreras de cotización más largas. En la mayoría de los casos, los coeficientes serán más bajos que los actuales para incentivar demoras en la salida del mercado laboral.

Para mejorar las pensiones de quienes acceden a la jubilación por causa no imputable al trabajador, se aplicarán los coeficientes de la jubilación anticipada voluntaria cuando quien se jubile esté percibiendo el subsidio de desempleo desde hace, al menos, tres meses.

Otro elemento es la supresión de los aspectos regresivos del sistema, de forma que se eliminará gradualmente la regulación para personas con ingresos superiores a la pensión máxima. Esta eliminación se hará, progresivamente, durante 10 años a partir del 1 de enero de 2024.

En cuanto a la **jubilación anticipada involuntaria**, se mejoran dos aspectos: se

establecen coeficientes mensuales, en lugar de trimestrales; y, en relación con los dos años inmediatamente anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplican en la determinación de la pensión de jubilación anticipada involuntaria los mismos coeficientes que en la modalidad voluntaria en aquellos supuestos en los que el nuevo coeficiente es más favorable que el hasta ahora vigente, entre otros.

Respecto a la **jubilación anticipada por razón de la actividad**, se modificará el procedimiento de solicitud y se precisarán con más detalle los indicadores de peligrosidad o penosidad que determinan el acceso a esta modalidad para que su aplicación sea efectiva.

En el caso de la **jubilación demorada**, se establecerá la exoneración de cotizar por contingencias comunes, excepto por IT, a partir del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda. Destaca el significativo refuerzo de los incentivos, que serán de tres tipos por cada año de demora:

- Un porcentaje adicional del 4% anual.
- Una cantidad a tanto alzado en función de la

cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas.

- Una combinación de ambas opciones.

Respecto a la **jubilación activa**, se exigirá para acceder el transcurso de, al menos, un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y se revisará esta modalidad en el plazo máximo de 12 meses.

Respecto a la **jubilación forzosa**, se prohibirán las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa antes de los 68 años. Este límite se podrá rebajar en algunos sectores (CNAE) con la condición de que se incremente la participación de la mujer en los mismos. Las cláusulas incluidas en los convenios según la normativa vigente podrán ser aplicadas mientras sigan en vigor.

Asimismo, para favorecer la permanencia de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo, se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de IT de aquellos trabajadores que hubieran cumplido 62 años.

Destaca también el fortalecimiento de la estructura de ingresos del sistema. Siguiendo la recomendación 1ª, se ha incluido la culminación de los gastos no contributivos de la Seguridad Social en 2022 y 2023, incluyendo otros 7.600

millones de euros, como garantía del **equilibrio del sistema por parte del Estado**.

Conforme a la recomendación 5ª del Pacto de Toledo, se prevé la implantación gradual a partir del 1 de enero de 2022 de un sistema de cotización por rendimientos reales de los trabajadores autónomos. Este sistema se aprobará en 2022 y tendrá efectos económicos a partir de 2023, con un despliegue progresivo durante un máximo de nueve años. Cada tres años, se hará una revisión periódica para decidir la aceleración de este calendario.

Finalmente, se prevé el cumplimiento de la recomendación 8ª del Pacto de Toledo mediante la creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social, con el compromiso de presentar un proyecto de ley en un plazo de seis meses. En este mismo plazo, se abordará la revisión de las pensiones de viudedad de las parejas de hecho para equiparar sus condiciones de acceso a las de los matrimonios.

La cláusula de salvaguarda se mantendrá en su regulación actual de forma indefinida y se realizará, en un plazo de 3 meses, el reglamento para la inclusión en la Seguridad Social de quienes realicen prácticas, aunque no sean remuneradas. En estos casos, se establecerá una reducción de cotización del 75%.