



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

INFORME SOBRE LOS TIPOS INFORME SOBRE LOS TIPOS DE JUBILACIÓN

PROPUESTAS DE CSI-CSIF PARA INCLUIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Madrid, 15 de enero de 2007



INFORME SOBRE LOS TIPOS DE JUBILACIÓN: PROPUESTAS DE CSI-CSIF PARA INCLUIR EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

INTRODUCCIÓN.-

La tendencia actual desde el punto de vista gubernativo es retrasar la edad de jubilación del trabajador y realizarla de manera progresiva. El propósito es doble, por un lado económico; y por otro psicológico evitando el trauma que en muchas ocasiones supone la desconexión repentina del mundo laboral.

El sistema de prestaciones de la Seguridad Social establece que, por norma general, a partir de los sesenta años, por cada año de jubilación anticipada, se aplique un coeficiente reductor del ocho por ciento. Sin embargo, contempla como causa específica de jubilación anticipada determinados factores extraordinarios en la relación laboral, como puedan ser una reconversión o el riesgo de penosidad, del trabajador.

Así, podemos observar al hablar de la Jubilación, cómo en la actualidad existe una discriminación entre el funcionario y el trabajador sujeto a contratos laborales en el tratamiento de este tema; y entre aquel, perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social, y el funcionario perteneciente a Clases Pasivas del Estado.

De esta manera, los funcionarios encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social a pesar de figurar en el ámbito de la Ley 30/84, están excluidos de la posibilidad de jubilación voluntaria, y del acceso a los distintos tipos de jubilación anticipada, establecidos para el resto de los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a este Régimen como son la jubilación anticipada a los 61 años, y la jubilación parcial.

El artículo 1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, extiende su ámbito de aplicación, entre otros, al personal de la Administración Civil del Estado y al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social. Por lo tanto, la citada norma



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

establece los derechos y las obligaciones que afectan a la totalidad de los funcionarios del Estado cualquiera que sea la Administración a la que pertenezcan.

El artículo 33 de la misma Ley 30/84 se refiere a la jubilación forzosa estableciendo que *“la jubilación forzosa de los funcionarios públicos se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad. Si bien, tal declaración no se producirá hasta el momento en que los funcionarios cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los 70 años de edad”*.

Por su parte, el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 670/87 de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado establece la posibilidad de jubilarse con carácter voluntario siempre que el interesado tenga cumplidos 60 años de edad y reconocidos 30 años de servicios efectivos al Estado.

A continuación, vamos a desarrollar de forma esquemática las características de los distintos tipos de jubilación para, a partir de su análisis, establecer las propuestas que sería necesario realizar para implementar algunas de estas modalidades de jubilación para el conjunto de empleados públicos y en el marco de la negociación llevada a cabo en el foro del Diálogo Social en las Administraciones Públicas y/o en la Mesa general de Negociación de las Administraciones Públicas.

La incorporación en la Función Pública de estas modalidades de jubilación no hace sino dar respuesta a algunas de las preocupaciones mostradas por el Ministro para las Administraciones Públicas cuando se planteaba establecer un Plan de racionalización y rejuvenecimiento de la Administración, a partir del análisis de sus Recursos Humanos que habían dado lugar a tres conclusiones que avalaban esa iniciativa:

1. La elevada edad media del personal al servicio de la Administración General del Estado, que situaban en 47 años de edad.
2. La existencia de desequilibrios entre la distribución territorial y funcional de su plantilla y las cargas de trabajo.
3. Y la descompensación entre el número de empleados pertenecientes a determinados colectivos y las necesidades actuales de sus órganos.

TIPOS DE JUBILACIONES VIGENTES EN LA ACTUALIDAD

Tipo de Jubilación	Ámbito Personal	Legislación Aplicable	Requisitos	Importe de la Pensión	Observaciones
Jubilación ANTICIPADA	Personal Laboral	R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social. D.T. 3 ^a	- 60 a 64 años de edad. - Cotización Mutualismo Laboral antes 1/1/1967	- Reducción del 8% de la B.R. por cada año que falte para cumplir los 65 de edad. - BR correspondiente a los últimos 15 años de vida laboral. - La pensión obtenida es la resultante de aplicar a la BR el tipo de cotización que corresponda.	- El colectivo que podría verse afectado por esta opción es pequeño. - Económicamente no resulta atractiva por la penalización impuesta hasta los 65 años.
	Personal Funcionario	R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, Ley General de la Seguridad Social. D.T. 3 ^a	- 60 a 64 años de edad. - Cotización Mutualismo Laboral antes 1/1/1967	BR correspondiente a los años cotizados con reducción del 8 % por cada año que falte para cumplir los 65 años de edad.	- El colectivo que podría verse afectado por esta opción es pequeño. - Económicamente no resulta atractiva por la penalización impuesta hasta los 65 años.

Tipo de Jubilación	Ámbito Personal	Legislación Aplicable	Requisitos	Importe de la Pensión	Observaciones
Jubilación ANTICIPADA DE RÉGIMEN ESPECIAL	Personal Funcionario incluido en Clases Pasivas del Estado	RDL 670/1987, de 30 de abril, Ley de Clases Pasivas del Estado. Art. 28.2 b)	<ul style="list-style-type: none"> - 60 años de edad - 30 años de servicios al Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> - La correspondiente por los años cotizados y el haber regulador del Grupo. - Con 35 años de servicios se cobra el 100 % de la pensión de jubilación. - No conlleva aplicación de reductores por cada año de jubilación anterior a los 65 de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Para los Grupos D y C, donde la pensión es muy similar a la retribución media en activo. - Los funcionarios de los Grupos A y B pierden importantes ingresos respecto de sus retribuciones en activo. - Siendo similar en los requisitos a la Anticipada, es más interesante al no aplicarse reducciones
Jubilación a los 64 AÑOS DE EDAD	Personal Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - RDL 1/1994..., D.F. Cuarta. - RD 1194/85, de 17 de julio, Normas sobre Jubilación Especial a los 64 años y Nuevas Contrataciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los exigidos para la pensión de jubilación ordinaria. - Tener cumplidos 64 años de edad. - Sustituir al trabajador que se jubila por otro desempleado. 	La misma que correspondería con 65 años de edad.	<ul style="list-style-type: none"> - No genera empleo estable. - La nueva contratación se realizará en el mismo puesto de trabajo. - Opción recogida en el vigente Convenio Único de la AGE.

Tipo de Jubilación	Ámbito Personal	Legislación Aplicable	Requisitos	Importe de la Pensión	Observaciones
Jubilación PARCIAL	Personal Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - RDL 1/1994. LGSS., Art. 166 - RDL 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores. Art. 12.6 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener de 60 años de edad. - Reunir las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación: 15 años cotizados y 2 en los últimos 15]. - Celebrar un contrato de relevo con trabajador desempleado por el mismo porcentaje de jornada que la deja el jubilado parcial. 	Hasta como máximo el 85 % de la que le correspondería, ya que, como mínimo, deberá trabajar el 15 % de la jornada.	<ul style="list-style-type: none"> - Facilita un abandono progresivo de la actividad. - Habría que analizar el procedimiento de selección y el tipo de prestación de servicios.

Tipo de Jubilación	Ámbito Personal	Legislación Aplicable	Requisitos	Importe de la Pensión	Observaciones
<p style="text-align: center;">Jubilación de CARÁCTER EXTRAORDINARIO: VOLUNTARIA INCENTIVADA</p>	<p style="text-align: center;">Personal Funcionario</p>	<p>Ley 30 /84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Derivada de la aplicación de un Plan de Empleo. - Para funcionarios en situación de expectativa de destino o excedencia forzosa. - Deben reunir los requisitos necesarios para pasar a la jubilación voluntaria de la Ley de Clases Pasivas. 		<ul style="list-style-type: none"> - Sólo es aplicable al personal funcionario - Permite la aplicación dirigida de las jubilaciones.
<p style="text-align: center;">Jubilación de CARÁCTER EXTRAORDINARIO: DERIVADA DE UN ERE</p>	<p style="text-align: center;">Personal Laboral</p>	<p>RDL 1/1995, Estatuto de los Trabajadores. Art. 51</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajadores de entre 60 y 64 años de edad. - Cotización al Mutualismo Laboral antes de 1/1/1967 	<ul style="list-style-type: none"> - BR según los años cotizados con reducción del 8 % por cada año que falte hasta los 65 de edad. - Con trabajadores con más de 55 años, no mutualistas en la fecha de 1/1/67, hay que abonar cuotas para financiar un convenio especial con la Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> - No genera empleo estable. - No soluciona problemas de redistribución ni de racionalización.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

PROPUESTAS DE CSI-CSIF SOBRE JUBILACIONES A INCORPORAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 61 AÑOS SIN TENER LA CONDICIÓN DE MUTUALISTA

El 13 de julio de 2002 se publicaba en el BOE la Ley 35/2002, de 12 de julio, sobre medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Esta Ley era, prácticamente en su totalidad, una transcripción del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre; norma por la que se introdujo la posibilidad de jubilación anticipada a los 61 años de edad sin necesidad de acreditar cotizaciones anteriores al primero de de enero de 1967.

Aquella Ley, tuvo su desarrollo en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (que modifica, entre otros, el art. 161.3 de la Ley General de la Seguridad Social).

Para acceder a esta jubilación anticipada con 61 años se tendrán que poseer los siguientes requisitos:

- a).- Tener cumplidos 61 años.
- 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 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. (Tampoco se tiene en cuenta la escala de bonificación de la edad a uno de enero de 1967)



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

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.

Esta regulación mantiene una especialidad en los supuestos en que el empresario, en virtud de la obligación adquirida mediante convenio colectivo, haya abonado tras la extinción del contrato de trabajo, y durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo anual, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado en concepto de convenio especial con la Seguridad Social. En estos supuestos los requisitos para acceder a este tipo de jubilación se reducen a los enumerados como regla general como a) y c).

En esta jubilación, se aplican coeficientes reductores a la base reguladora en función de la edad y de los años cotizados:

Años completos de cotización acreditados (se despreja la fracción)	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
Con 30 años	68%	76%	84%	92%	100%
Entre 31 y 34 años	70%	77,5%	85%	92,5%	100%
Entre 35 y 37 años	72%	79%	86%	93%	100%
Entre 38 y 39 años	74%	80,5%	87%	93,5%	100%
Con 40 o más años cotizados	76%	82%	88%	94%	100%



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Propuesta de modificación legislativa **para el personal funcionario** que debería de incluirse en la Ley General de la Seguridad Social, apartado 3 artículo 161:

“Los requisitos exigidos en el apartado b) y d) tampoco serán exigibles en los supuestos de trabajadores por cuenta ajena que teniendo la condición de funcionario o personal estatutario estén excluidos de las prestaciones por desempleo, reguladas en el Título III de esta Ley”.

En cuanto al **personal laboral**, el artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social permite acceder a este tipo de jubilación al personal laboral sin la exigencia de los apartados b) y d), mediante acuerdo colectivo [como hemos apuntado más arriba], pudiendo quedar condicionada a dos requisitos:

- Tener cumplidos 61 años.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 30 años.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

2.- JUBILACIÓN PARCIAL

La Legislación aplicable en este supuesto es el Real Decreto 1131/02, de 31 de octubre; por la que se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, o no, a un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores [es una jubilación, por tanto, existente para el ámbito laboral –mediante acuerdo con la empresa o acuerdo colectivo- y que pretendemos trasponer al ámbito del personal funcionario y estatutario]. En definitiva, con esta jubilación se permite compatibilizar el acceso a una pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial; reduciéndose la pensión de jubilación en proporción a la parte de la jornada laboral que desempeñe el trabajador a tiempo parcial.

Uno de los problemas con que podemos encontrarnos es que este tipo de jubilación plantearía para la Administración el problema de la sustitución del funcionario jubilado parcialmente al no existir una figura jurídica que lo permita, como el contrato de relevo para el personal laboral.

Propuesta.- Proponemos la modificación del artículo 10 del R.D. 1131/02 de 31 de octubre, eliminando el requisito de ser sustituido por otro trabajador a tiempo parcial; y, como complemento de este, también sería necesario modificar el artículo 15.1 [las modificaciones incorporadas en negrita]:

Beneficiarios.-

*Los trabajadores por cuenta ajena integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, **incluidos los funcionarios y el personal estatutario**, que tengan como mínimo, la edad establecida en el artículo anterior y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:*



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Punto b) párrafo segundo

*En los supuestos en que se acceda a la jubilación parcial con sesenta y cinco años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan **o desde la condición de funcionario y personal estatutario**, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurran los demás requisitos exigidos.*

Artículo 15 . 1

Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de las cuantía que hubiera correspondiendo de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo.

Este punto también será de aplicación a los funcionarios y al personal estatutario encuadrados en los diferentes Regímenes de la Seguridad Social aunque estuvieran excluidos de simultanear la jubilación parcial con un contrato de relevo.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

3.- ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN ANTICIPADA, DE LOS FUNCIONARIOS COTIZANTES A LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, [FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO]

La Legislación aplicable, es el Real Decreto Legislativo 670/87, de 30 de abril, de Clases Pasivas; cuyo artículo 28 regula la edad de jubilación de estos funcionarios, sujetos al Régimen de Clases Pasivas, estableciendo la misma con carácter forzoso en 65 años, o en los 60 años con carácter voluntario, siempre que el interesado acredite reconocidos, al menos, 30 años de servicios efectivos al Estado.

En este tipo de jubilación se aplican los siguientes coeficientes reductores en función de los servicios efectivos prestados

Años de servicios efectivos	Porcentaje aplicable
Con 30 años	81,73 %
Con 31 años	85,38 %
Con 32 años	89,04 %
Con 33 años	92,69 %
Con 34 años	96,35 %
Con 35 años	100 %

Estos coeficientes se aplican sobre un haber regulador y no sobre la base reguladora que se aplica en el Régimen General de la Seguridad Social, produciéndose una diferencia a la hora de percibir una prestación sujetándose al Régimen General o al de Clases Pasivas en estos supuestos de jubilación anticipada; para apreciar la discriminación existente entre uno y otro colectivo. Así, a modo de ejemplo, escogemos dos supuestos de bases reguladores que podrían ser bastante comunes dentro de los grupos D y C, que cumplen los requisitos de 60 años de edad y más de 35 de cotización.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

GRUPO	AÑOS COTIZADOS	BASE REGULADORA
D	40	1.500,00 €
C	40	1.900,00 €

Si realizamos la comparación entre Clases Pasivas y la Jubilación Anticipada del Régimen General actualmente en vigor (Orden Ministerial de 18-01-67), obtenemos los siguientes resultados:

Con 60 años de edad.-

Grupo D

Régimen General Pensión = $1.500 \times 60\% = 900$ €/mensuales.

Clases Pasivas Pensión = $1.142,65 \times 100\% = 1.142,65$ €/mensuales.

La diferencia es de 242,65 € mensuales en contra de la del Régimen General.

Grupo C

Régimen General Pensión = $1.900 \times 60\% = 1.140$ €/mensuales.

Clases Pasivas Pensión = $1.444,26 \times 100\% = 1.444,26$ €/mensuales.

La diferencia es de 304,26 € mensuales en contra de la del Régimen General



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Estas diferencias se mantienen proporcionales o aumentan en los demás grupos.

Propuesta.- Para eliminar la discriminación que vamos a intentar justificar en el resto de este apartado, se propone incluir en el Real Decreto 365/95 de 10 de marzo por el que se aprueba el Registro de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado, una situación de Servicios Especiales, por la que se pudiesen aplicar los mismos coeficientes de Clases Pasivas a la Base Reguladora de los cotizantes al Régimen General de la Seguridad Social; compensando, así, la diferencia retributiva en la prestación por jubilación que se da a favor del Régimen de Clases Pasivas.

Esta misma propuesta deberá extrapolarse al personal laboral a través de la legislación específica de éste.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

4.- JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA PROFESIONALES QUE REALICEN ACTIVIDADES PENOSAS, INSALUBRES, PELIGROSAS O TÓXICAS

Existen en las Administraciones Públicas una serie de colectivos en cuya actividad profesional concurren determinadas condiciones de severidad de riesgo, de alto grado de preparación y de una muy importante potencia física exigida [bomberos, policía local, agentes forestales, personal de Instituciones Penitenciarias, etc.]; pareciendo obvio que, a partir de cierta edad, la operatividad de estos colectivos podría descender bruscamente.

Algunos de estos colectivos, como es el caso de los bomberos o los policías, disponen en determinados países de la Unión Europea: Alemania, Gran Bretaña o Dinamarca entre otros, se jubila a los 55 años, llegando en Francia a los 60 y en España a los 65 años [a título de ejemplo informativo, constatar que la edad media de un bombero en Europa es de 40 años, mientras que en nuestro país supera los 50 años; y la de un policía local ronda los 55 años, frente a los 65 en España].

Estos colectivos, cumplen los requisitos básicos para la anticipación de su edad de jubilación sin penalización económica: para ello, es necesario desde el punto de vista legislativo un RD del Ministerio de Trabajo donde se le reconozca la realización de actividades penosas, insalubres, peligrosas o tóxicas y sufren, además de un trabajo penoso y de alto riesgo, un cuadro de enfermedades profesionales que conlleva a situaciones difíciles de entender, no sólo para el propio colectivo, sino para la sociedad en general que no comprende cómo tienen que apurar su vida laboral hasta los 65 años; por lo que entendemos que debe contemplarse para él una serie de especificidades teniendo en cuenta esas particularidades.

El artículo 161 de la Seguridad Social establece como beneficiarios a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva lo siguiente:

1.- Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones:



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- a) *Haber cumplido sesenta y cinco años de edad.*
- b) *Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.*

En los supuesto en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, el período de los dos años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los quince años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar [Modificado por Ley 34/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social]

En los casos a que se refiere el párrafo anterior y respecto de la determinación de la base reguladora de la pensión, se aplicará lo establecido en el apartado 1 del artículo 162.

2.- La edad mínima de jubilación a que se refiere el apartado a) anterior podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubres y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Propuesta.- Como hemos señalado, hay una serie de colectivos [hemos considerado tres –bomberos, policía local y funcionarios de Instituciones Penitenciarias- a modo de ejemplo ilustrativo, que incorporamos como anexos de este documento y donde estableceremos las argumentaciones que permitan definir esas condiciones específicas de riesgo, penosidad...] que cumplen los requisitos básicos para la anticipación de su edad de jubilación sin penalización económica: para ello, **es necesario desde el punto de vista legislativo un RD del Ministerio de Trabajo donde se le reconozca la realización de actividades penosas, insalubres, peligrosas o tóxicas.**

Entendemos que esta cobertura legal viene dada en la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por RDL 1/1994, de 20 de junio; y en concreto lo dispuesto en su artículo 161:



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

2.- La edad mínima de jubilación a que se refiere el apartado a) anterior podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubres y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Así, en base a la singularidad de las funciones específicas que desarrollan proponemos la modificación del artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por RDL 1/1994, de 20 de junio, estableciendo una jubilación anticipada para estos colectivos, en el conjunto del territorio nacional, en 55 años manteniendo las retribuciones sin merma por el anticipo de la jubilación.

Madrid, 15 de enero de 2007



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

ANEXO

Las condiciones específicas en materia de riesgo, peligrosidad o penosidad, que concurren en el desarrollo de las actividades profesionales de los colectivos de Bomberos, Policía Local o personal de Instituciones Penitenciarias y que justifican por sí mismos el acogimiento al artículo 161 de la LGSS, de los colectivos mencionados estaría justificado en base a las siguientes argumentaciones:

COLECTIVO DE BOMBEROS.-

El colectivo de Bomberos son un servicio de emergencia en cuya actividad no sólo se da un riesgo para los propios profesionales sino para las personas afectadas por el siniestro. Esta situación introduce, sin duda, una diferencia cualitativa de suma importancia. Atrás quedaron esas funciones centradas únicamente en la extinción de incendios; para pasar a atender todo tipo de emergencias entre las que destacan:

- ❑ La extinción de incendios en todo tipo de edificaciones y usos, así como los producidos en la naturaleza, con el salvamento de personas y bienes que puedan verse afectadas.
- ❑ La inspección y consolidación de las patologías constructivas de todo tipo de edificios que pueden originar una situación de riesgo para los ocupantes o para los transeúntes de una vía pública.
- ❑ El salvamento de personas que han quedado atrapadas por el derrumbamiento o colapso de edificaciones, bien por patologías, por explosiones accidentales o por atentados.
- ❑ Las competencias de responsabilidad en la resolución de los accidentes de tráfico con salvamento de víctimas implicadas.
- ❑ El salvamento de personas o animales en general que se encuentren en situación de grave riesgo para sus vidas.

Fernando el Santo, 17 1º. 28010 Madrid E-mail: documentacion@csi-csif.es

Web: www.csi-csif.es



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- ❑ La atención a personas que se encuentran en situaciones límites [suicidas, dementes...] poniendo en peligro no sólo su propia vida sino la de otros, incluidas las de los propios servicios de rescate.
- ❑ La resolución de accidentes de carácter nuclear, bacteriológico o químico que se pudiera producir como consecuencia de sucesos inesperados y fuera de control en los procesos de producción, transporte, almacenamiento o uso de sustancias químicas o nucleares.
- ❑ La prevención de incendios y la reducción de riesgos mediante la aplicación de las respectivas legislaciones vigentes al respecto.
- ❑ O la colaboración en misiones de seguridad ciudadana y de protección civil con las organizaciones e instituciones existentes [catástrofes naturales: terremotos, inundaciones...].

Por citar algunas de las actividades más significativas en las que intervienen los cuerpos de bomberos que, creemos, son suficientes para comprobar la naturaleza tan diversa y especial de las competencias de este colectivo y de su vital importancia para su seguridad.

El aumento del bienestar social comporta, igualmente, una asunción de riesgos que, incluso controlados, supone un aumento en la siniestralidad; tanto es así que la propia normativa estatal lo contempla entre otras en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al incluir en su exposición de motivos la exclusión del cuerpo de bomberos aludiendo a razones de la naturaleza del propio trabajo desempeñado, cuyo medio natural es el riesgo:

Artículo 3. Ámbito de aplicación: La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- *Policía, seguridad y resguardo aduanero*
- *Servicios operativos de Protección Civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública*

Fernando el Santo, 17 1º. 28010 Madrid E-mail: documentacion@csi-csif.es

Web: www.csi-csif.es



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicta para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

En el mismo sentido se refleja en la totalidad de los procedimientos operativos en situaciones de grave riesgo colectivo, calamidad pública o catástrofe; en las que el bombero, además de velar por su seguridad, debe hacerlo por la seguridad de otras personas. Incidiendo en la peligrosidad de este trabajo vamos a enumerar algunos de los riesgos con los que “convive” un bombero en su actividad profesional diaria:

- Peligros de origen eléctrico, derivados de situaciones no controladas como consecuencias de incendios, explosiones...etc. [Muerte, quemaduras...]
- Peligros de origen mecánico, derivados de situaciones provocadas por hundimientos, caídas, explosiones, aprisionamientos. [Cortes, traumatismos, abrasiones...]
- Peligros de origen térmico, derivados de los efectos tanto del fuego, como de reacciones exotérmicas de sustancias peligrosas. [Quemaduras, intoxicaciones, asfixias, estrés térmico...]
- Peligros de origen químico, como consecuencia de accidentes en los que se vean involucradas materias peligrosas. [Quemaduras, intoxicaciones, asfixia, corrosión...]
- Peligros de origen nuclear por la utilización de fuentes radioactivas en centros de investigación, hospitales...
- Peligros de origen bacteriológico, que pueden afectar seriamente la salud. [Contagios, envenenamientos...]
- Peligros de contagios en operaciones de salvamento y estabilización de personas que puedan padecer enfermedades infecciosas cuya transmisión pueda ser los fluidos corporales.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- Adquisición de enfermedades profesionales muy específicas como consecuencia del desarrollo de la profesión; como patologías cardíacas, digestivas, respiratorias, aparato locomotor, estados de ansiedad, estrés, etc.

De lo expuesto hasta ahora se puede concluir que el escenario de actuaciones en las que se desenvuelve un bombero, es un ambiente impregnado de alta peligrosidad y desarrollado en lugares, a menudo, sumamente tóxicos y enrarecidos; lo que hace muy penosas las condiciones de trabajo de este colectivo. Todo ello, incrementado por el **impacto emocional** que produce el contacto con el sufrimiento y la muerte al ser testigos y actores principales de sucesos catastróficos con daños irreparables.

COLECTIVO DE POLICÍA LOCAL.-

El colectivo de Policía Local, por su parte mantiene las siguientes argumentaciones en defensa de nuestra propuesta [en muchos casos coincidentes con las expuestas para el colectivo de bomberos y que sin duda serían extrapolables a otros muchos]:

Los Cuerpos de Policía Local son un servicio de prevención y emergencia, en materia de protección de la seguridad ciudadana, que prestan los Ayuntamientos que cuentan con Cuerpo de Policía Local propio, en cuya actividad no sólo se da un riesgo para los propios profesionales sino para las personas afectadas por cualquier situación de riesgo para su integridad física y material. Esta situación introduce, sin duda, una diferencia cualitativa de suma importancia.

El artículo 53 de la *Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad* dice:

“1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:

- a. Proteger a las autoridades de las corporaciones locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*

Fernando el Santo, 17 1º. 28010 Madrid E-mail: documentacion@csi-csif.es

Web: www.csi-csif.es



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- b. Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*
- c. Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*
- d. Policía administrativa, en lo relativo a las ordenanzas, bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.*
- e. Participar en las funciones de policía judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.*
- f. La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de protección civil.*
- g. Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las juntas de seguridad.*
- h. Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la policía de las Comunidades Autónomas la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.*
- i. Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.*

.....”

Día a día las Policías Locales han mantenido un desarrollo, en cuanto a las funciones que realizan, acorde con las necesidades de la sociedad en ese momento.

Desde la Constitución de los primeros Ayuntamientos democráticos hasta nuestros días, el nivel de problemas y de exigencia en la prestación de servicios al ciudadano ha ido evolucionando, y las Policías Locales han asumido ese nivel de exigencia que demandan los ciudadanos



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

adaptándose a los nuevos tiempos. Los Policías Locales no asumen solo la función típica por la cual eran conocidos en sus primeros días, como policías que dirigen el tráfico, sancionan infracciones de tráfico y requieren licencias de industrias y obras; la policía de hoy es bien conocida porque asume su implicación en la resolución de conflictos que surgen en nuestra sociedad actual y que los municipios como administración mas cercana al ciudadano tiene que dar satisfacción al ciudadano, así la implicación total de las policías locales en el mantenimiento de la Seguridad Ciudadana, un problema creciente y cada día más arriesgado, de hecho son ya muchos los policías que por sus propios medios o porque así lo contempla su administración, están dotados de elementos de seguridad tales como chalecos antibalas y otros materiales para proteger la integridad física del policía. La delincuencia de hoy no es la de hace 25 años, las nuevas formas de delincuencia nos presentan un marco de inseguridad a la que las policías locales no son ajenos y los ciudadanos demandan una respuesta de ellos acorde a las necesidades actuales, por ello nos encontramos en una situación en la que la peligrosidad y el riesgo ha aumentado de forma considerable para la integridad de los ciudadanos y por ende para los propios policías encargados de velar por su seguridad. Esta situación en los últimos años, si cabe, ha añadido un plus de desgaste psicofísico en el policía.

Ante cualquier accidente, catástrofe o calamidad publica, una vez que son activados los servicios de seguridad y urgencia, los primeros funcionarios que aparecen en el lugar del incidente son los Policías Locales, tomando parte inicial en muchas de estas crisis incluso antes que los demás servicios de seguridad y urgencia, y siendo los últimos en abandonar el lugar del hecho.

Entre las muchas situaciones de peligro ante las que puede estar un policía local, podemos señalar las siguientes:

- Primeros auxilios en accidentes de tráfico.
- Señalización de los accidentes de tráfico en lugares de máximo riesgo para su integridad.
- Rescate de las víctimas de accidentes de tráfico en colaboración con bomberos y personal sanitario.
- Prestación de auxilio, en catástrofes como atentados, incendios, escapes de gases en industrias, etc.
- Utilización de armas de fuego en la resolución de conflictos donde peligra la vida de terceras personas como son atracos, ajustes de cuentas, tráfico de drogas, prostitución, etc.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Por citar algunas de las actividades más significativas en las que intervienen los cuerpos de policía local que, creemos, son suficientes para comprobar la naturaleza tan diversa y especial de las competencias de este colectivo y de su vital importancia para su seguridad.

El aumento del bienestar social comporta, igualmente, una asunción de riesgos que, incluso controlados, supone un aumento en la siniestralidad; tanto es así que la propia normativa estatal lo contempla entre otras en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al incluir en su exposición de motivos la exclusión de los cuerpos de policía aludiendo a razones de la naturaleza del propio trabajo desempeñado, cuyo medio natural es el riesgo:

Artículo 3. Ámbito de aplicación: La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- *Policía, seguridad y resguardo aduanero*
- *Servicios operativos de Protección Civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública*

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicta para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

En el mismo sentido se refleja en la totalidad de los procedimientos operativos en situaciones de grave riesgo colectivo, calamidad pública o catástrofe; en las que el Policía Local, además de velar por su seguridad, debe hacerlo por la seguridad de otras personas. Incidiendo en la peligrosidad de este trabajo vamos a enumerar algunos de los riesgos con los que “convive” un Policía Local en su actividad profesional diaria:

- *Inhalación de gases de forma continúa en la regulación de tráfico en grandes concentraciones de automóviles.*



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- Peligros de origen mecánico, derivados de situaciones provocadas por señalización de accidentes de tráfico, colaboración con otros servicios de emergencia en hundimientos, caídas, explosiones, aprisionamientos. [Cortes, traumatismos, abrasiones...]
- Peligros de origen químico, como consecuencia de accidentes de tráfico, industrias o viviendas, en los que se vean involucrados con materias peligrosas. [Quemaduras, intoxicaciones, asfixia, corrosión...]
- Peligros de origen radioactivo en vehículos con radar para la medición de velocidad de los vehículos.
- Peligros de origen bacteriológico, que pueden afectar seriamente la salud. [Contagios, envenenamientos...]
- Peligros de contagios en intervenciones con personas que puedan padecer enfermedades infecciosas cuya transmisión pueda ser los fluidos corporales. (Pinchazos con jeringuillas de drogodependientes, etc.)
- Adquisición de enfermedades profesionales muy específicas como consecuencia del desarrollo de la profesión; como patologías de espalda, cuello (de 6 a 10 horas en vehículos de 4 ruedas o de 2, patrullaje a pie y puestos fijos de circulación de tráfico de vehículos) patologías cardiacas, digestivas, respiratorias, aparato locomotor, estados de ansiedad, estrés, etc.

COLECTIVO DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.-

Por último, si nos referimos al colectivo de empleados públicos penitenciarios de Instituciones Penitenciarias observamos cómo actualmente el colectivo penitenciario presta sus servicios en centros muy alejados de los núcleos urbanos; y la gran mayoría de los trabajadores de interior están sujetos a turnos y con horarios nocturnos que agravan los riesgos laborales e influyen tanto en la salud física como mental de los trabajadores y en las relaciones sociales de los mismos. De igual manera estas personas están desempeñando sus funciones en un medio cerrado lleno de carencias, pasando la tercera parte de su vida laboral “encerrado” dentro de la prisión, con puestos en muchos casos unipersonales y de vigilancia constante en el medio, sin poder abandonar el servicio en ningún momento en muchos casos.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Este sistema de trabajo conlleva un contacto directo con la población reclusa y una atención constante que puede disminuir con la edad el desempeño de la actividad laboral.

En estas condiciones se producen entre otras:

- Trastornos y alteraciones del sueño.
- Nerviosismo.
- Irritabilidad. Falta de atención.
- Problemas de índole psicosomáticos.
- Síndrome del estrés:
 1. Alteración de la frecuencia cardiaca.
 2. Hipertensión.
 3. Enfermedades coronarias.
 4. Depresión.
 5. Secesión endocrina etc.
- Síntoma de fatiga crónica, dolor de cabeza, malestar etc.
- Absentismo laboral por depresión.
- Aumento del índice de suicidios etc.

De igual manera el alto índice de enfermedades infecto contagiosas que padecen los internos, que supera con creces la media de la población española no interna, como pueden ser:



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- Tuberculosis.
- Hepatitis.
- Sida etc.

b) Organización del trabajo.

Además de las “razones” apuntadas hasta ahora y de carácter peligroso, tóxico o penoso para esos tres colectivos citados, tenemos que valorar otros condicionantes referidos al tipo de trabajo, a turnos y nocturno, que opera unas consecuencias directas y negativas para la salud tanto del bombero, como del policía local o del trabajador de Instituciones Penitenciarias.

El desempeño de la actividad laboral sometida a turnos y con horarios nocturnos; por un lado, aumenta los riesgos laborales hasta poder ser considerado como grave. Por otro lado, esta configuración del desempeño del trabajo influye en el bienestar de las personas en aspectos de su salud tanto a nivel físico como social. Entre estas repercusiones nos encontramos con las siguientes:

Efectos biosomáticos:

- Desajustes y desfase de las curvas de determinadas variables biológicas, fundamentalmente durante las horas nocturnas.
- Curvas de temperatura, frecuencia cardiaca, excreción renal y secreción endocrina. Hipertensión y enfermedad coronaria. Síndrome de estrés.
- Síntoma de fatiga crónica, dolores de cabeza y de localización variable.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

- Trastornos y alteraciones del sueño en ritmos de trabajo anormales. Nerviosismo e irritabilidad.
- Alteraciones gastrointestinales provocadas por la alteración en la secuencia de comidas y la movilidad gástrica.
- Reducción de la capacidad inmunológica en general.

Efectos psicosociales:

- Efectos negativos sobre la vida familiar; al adaptar la vida familiar al horario del trabajador con los consiguientes conflictos y problemas de convivencia familiar.
- Efectos negativos en la vida social en cuanto participación e interrelación en todo tipo de actividades.

Se convierte, así, el trabajo con este tipo organizativo en cuanto a la jornada, en una forma de vida a la que el trabajador debe adaptarse. La OIT nos da un dato sobre la incidencia del trabajo nocturno: según estudios realizados, se estima que cada 15 años de trabajo nocturno, el trabajador sufre un envejecimiento de unos 5 años adicionales.

De hecho, es tal la situación sobrellevada que las propias Administraciones han aceptado en sus negociaciones colectivas la incorporación de complementos retributivos que palien esas situaciones de peligrosidad, riesgo, toxicidad, nocturnidad y turnicidad, incorporando los mismos al complemento específico de cada trabajador.



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS
SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

Similitud con otras actividades especiales.-

Es importante conocer que hay otras actividades especiales que han obtenido el reconocimiento de la jubilación anticipada basándose en el artículo 161, cuyas similitudes con los bomberos, el colectivo penitenciario o los otros citados en esta propuesta, vamos a intentar establecer:

- a) *aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubres y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.* En este grupo se incluirían actividades de los Regímenes Especiales de Minería del Carbón, Trabajadores del Mar, tripulantes Técnicos de vuelo, Trabajadores ferroviarios, Profesionales taurinos y colectivo de artistas actualmente integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.
- b) *Aquellas profesiones donde alguna de sus actividades son difícilmente realizables a partir de una determinada edad.*

A la vista de lo expuesto, parece obvio que hay una clara vinculación en lo descrito respecto de la situación profesional de los colectivos a que nos referimos que les hace perfectamente encuadrables como un grupo más de los descritos anteriormente.

No podemos obviar, además, que a ciertas edades, a partir de los 50 años, se producen una serie de patologías propias del trabajo desarrollado que favorecen un elevado y prolongado absentismo laboral, a la vez que disminuye el rendimiento de estos profesionales y los parámetros de seguridad necesarios, con lo que se incrementa, en la misma proporción, el riesgo.

Tampoco podemos dejar de mencionar en este informe la recomendación 178 de la O.I.T. sobre el trabajo nocturno, que en su punto 24 dice:



CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS SECRETARÍA NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS

A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades.

La misma OIT en su informe presentado en Ginebra, en mayo de 1990, sobre las condiciones de empleo y trabajo del personal de extinción de incendios manifiesta que: *“habida cuenta de la índole especialmente ardua de su ocupación, se debería considerar, de conformidad con las condiciones y prácticas nacionales, que los bomberos deberían tener derecho a pensión a una edad sensiblemente inferior a la de los demás empleados. Ningún bombero dedicado a la extinción de incendios debería trabajar más allá de esta edad”.*

Situación en la Unión Europea.-

Como ya adelantamos en la introducción, en la mayoría de países del entorno europeo, los bomberos, entre otros colectivos, se jubilan en edad más temprana que la española; estableciéndose la edad media de jubilación en los 55 años [la diferencia de edad entre cualquier trabajador y un bombero puede llegar hasta los quince años, aunque es más común la de diez y en ningún caso ésta es inferior a los cinco años de diferencia].

La casuística en este sentido es abundante y va desde los 15 años de servicio exigidos en Mali para obtener derecho a pensión, a los 21 en Marruecos o los 25 de Costa Rica, Grecia, Panamá, Senegal o Canadá.

En el marco Europeo, a excepción de Grecia, las condiciones de atribución se establecen combinando edad y años de servicio. Así, en Alemania se requieren 60 años de edad y cinco de servicios, en el Reino Unido, 50 años y 25 de servicios o en Hungría 55 años y 20 de servicios. [Fuera de Europa, Japón exige 60 años y 25 de servicios y Cuba, 45 años y 20 de servicios].

Podemos apreciar, así, como la legislación de otros países de nuestro entorno o de fuera de él, permite y ampara la jubilación anticipada de los bomberos, contemplando y reconociendo la especificidad del trabajo de éstos respecto de la de otros trabajadores, en este caso también empleados públicos.