

La regulación de la jubilación parcial

La jubilación parcial consiste en el acuerdo entre el empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación. Así se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce. La parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial, ha de cubrirse con un contrato de relevo.

El origen de la reformulación de la jubilación parcial se encuentra en el Acuerdo de 13 de julio de 2006, de medidas en materia de Seguridad Social, que con la finalidad de «adecuar esta figura a las características y requerimientos de los procesos productivos en que la misma se enmarca», procede a modificar la anterior regulación, estableciendo determinados requisitos que en la práctica harán más difícil el acceso a este tipo de jubilación, al tratar de evitar abusos que podían afectar a la estabilidad del Sistema, ante el considerable aumento del gasto que la jubilación parcial venía provocando.

Aclaraciones:

Estos abusos consistían principalmente en facilitar a trabajadores con posibilidad de acceder a la jubilación anticipada ser contratados por una empresa, para pasar casi inmediatamente a la jubilación parcial, permitiendo la contratación de otro trabajador relevista que realiza la jornada dejada vacante. Esto permitía acceder a la jubilación anticipadamente, manteniendo el nivel de cotización y protección hasta los 65 años, en que el trabajador podía cobrar la pensión de jubilación completa.

Así, se daban situaciones en las que estos trabajadores apenas tenían antigüedad en la empresa, eran sustituidos por desempleados o trabajadores con contratos de duración determinada con un salario muy inferior o realizaban un porcentaje de jornada muy pequeño, que incluso podía llegar a ser concentrado para que tuviera lugar únicamente en las vacaciones.

Es por ello que los requisitos que se establecen en la LMSS tienden a asegurar la verdadera finalidad de la jubilación parcial, como tránsito de un trabajador con una determinada antigüedad en la empresa a su jubilación, permitiendo la incorporación de un desempleado, al menos con un nivel retributivo similar por razón de la categoría, que debe ser igual o equivalente.

Así, a partir de la LMSS, los trabajadores que accedan a la jubilación parcial deben cumplir los siguientes requisitos 10:

Edad del trabajador

El trabajador ha de haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores mutualistas en 1 de enero de 1967 (a quienes el derecho transitorio les permite conservar la posibilidad de jubilarse anticipadamente a los 60 años).

Aclaraciones:

Anteriormente la edad del trabajador exigida era de 60 años. Tras la LMSS se mantiene esta edad para los mutualistas (que acrediten la afiliación y alta en una mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967).

Para los no mutualistas, se establece un período transitorio de seis años, en cada uno de los cuales se incrementará en dos meses la edad hasta ahora exigida (60 años).

No obstante, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por 100 de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

La edad de 60 o de 61 años exigida debe ser real, es decir, que no se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, por ejemplo, por realizar trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres.

Antigüedad en la empresa

Se exige acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Anteriormente no se exigía antigüedad alguna, lo que permitía la contratación de un trabajador con la edad requerida para su pase automático a la situación de jubilación parcial.

Aclaraciones:

A estos efectos, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa 11, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Se establece asimismo un período paulatino de aplicación:

- Durante el año 2008: 2 años.

- Durante el año 2009: 3 años.
- Durante el año 2010: 4 años.
- Durante el año 2011: 5 años.
- A partir de 1 de enero de 2012: 6 años.

Acreditación de un período efectivo de cotización de 30 años

Se trata de hacer coincidir el período de cotización exigido en la jubilación parcial con el de la jubilación anticipada. Hasta la LMSS el período mínimo exigido era de 15 años.

Aclaraciones:

Por «período efectivo» hay que entender que no se tienen en cuenta las cotizaciones correspondientes a las pagas extraordinarias.

Para la aplicación paulatina de este requisito, también se establece un período transitorio, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la LMSS (1 de enero de 2008):

- Durante el año 2008: 18 años.
- Durante el año 2009: 21 años.
- Durante el año 2010: 24 años.
- Durante el año 2011: 27 años.
- A partir del año 2012: 30 años.

Límites a la reducción de jornada

La reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial ha de hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.

Antes de la LMSS, las posibilidades de reducción de la jornada se situaban entre un 85 y un 25 por 100. Por tanto, lo que cambia es el porcentaje del 75 por 100, que pasa a ser el 85 por 100.

No obstante, se admite una reducción del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Excepción: Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se trata de posibilitar lo que se denomina la jubilación parcial «diferida» a diferencia de la «anticipada», que tiene lugar cuando el trabajador tiene ya la edad de 65 años y, pudiendo acceder a la jubilación ordinaria, mantiene una parte de su actividad laboral. En este caso, además se dan dos especialidades:

No se exige la celebración de un contrato de relevo.

Pueden beneficiarse de ella los trabajadores con un contrato a tiempo parcial.

Aclaraciones:

Este porcentaje del 75 por 100 también se establece de modo paulatino en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la LMSS (1 de enero de 2008):

Durante el año 2008: el 85 por 100.

Durante el año 2009: el 82 por 100.

Durante el año 2010: el 80 por 100.

Durante el año 2011: el 78 por 100.

A partir del año 2012: el 75 por 100.

Condiciones de trabajo del relevista

Al igual que en el régimen anterior, el trabajador relevista puede ser:

Un trabajador desempleado, contratado por tiempo indefinido.

Un trabajador de la propia empresa, con un contrato de duración determinada.

La duración del contrato de trabajo del relevista ha de ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar los 65 años.

El contrato de relevo puede ser celebrado a jornada completa o a tiempo parcial, pero, en todo caso, la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

El puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo que el del trabajador sustituido, o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Ahora bien, la LMSS establece un pequeño margen de flexibilidad, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de este no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista. En estos casos se permite una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

Así, la base de cotización correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Aclaraciones:

Se prevé el desarrollo reglamentario de los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

Cláusula de salvaguarda

No obstante a la nueva regulación, el régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la LMSS (1 de enero de 2008) podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos.

La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

DISTRIBUYE