

DINAMICA DE LA JUBILACION PARCIAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO

1. ANTECEDENTES.

El artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social establece que los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial.

Asimismo el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial, desarrolla tanto el contrato de relevo como la dinámica de esta prestación de la Seguridad Social (arts. 9 y siguientes).

El artículo 26.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, reconoce al personal estatutario el derecho a la jubilación parcial.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social ante las solicitudes de jubilación parcial que presentaba el personal estatutario, entendía que no procedía el abono de tal prestación por no existir desarrollo reglamentario de las normas estatutarias que regulan esta modalidad de la institución de la jubilación.

Varias sentencias, entre ellas, la del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social de Santa Cruz de Tenerife, de 10 de marzo de 2006 y la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Huelva, de 30 de noviembre de 2006, han reconocido el derecho del personal del personal estatutario a ser beneficiario de la jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos exigidos para la misma.

2. REQUISITOS

- Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan 60 años cumplidos 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.

Las condiciones exigidas son las siguientes:

- A) Período de 15 años de cotización
- B) Un período de cotización específico de dos años que deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar derecho a la pensión.
- C) El trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%. Estos porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- D) Si el trabajador accede a la jubilación parcial con menos de 65 años de edad real, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

El Servicio Andaluz de Salud, en el caso de la ejecución de la Sentencia del Juzgado de lo Social de Huelva, utiliza como contrato de relevo el nombramiento temporal previsto en el artículo 9.3.C del Estatuto Marco para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria

3. CUANTIA

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate y de acuerdo con el cuadro que se inserta en la siguiente página.

El importe de la pensión, calculada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

AÑO 2007	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con 65 años y cónyuge a cargo	606,06	8.484,84
Con 65 años sin cónyuge a cargo	493,22	6.905,08

ESCALA DE PORCENTAJES POR AÑOS COTIZADOS

Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora
A los 15 años	50%
A los 16 años	53%
A los 17 años	56%
A los 18 años	59%
A los 19 años	62%
A los 20 años	65%
A los 21 años	68%
A los 22 años	71%
A los 23 años	74%
A los 24 años	77%
A los 25 años	80%
A los 26 años	82%
A los 27 años	84%
A los 28 años	86%
A los 29 años	88%
A los 30 años	90%
A los 31 años	92%
A los 32 años	94%
A los 33 años	96%
A los 34 años	98%
A los 35 años	100%

En ningún caso se le aplican coeficientes reductores a los menores de 65 años.

Quando el jubilado acceda a la jubilación total, tras cumplir los 65 años, se le calculará de nuevo la cuantía de la pensión y a estos efectos, para el cálculo de la nueva base reguladora, se tendrán en cuenta las cotizaciones efectuadas por el trabajo a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si siguiera realizando la jornada completa.

Asimismo para la determinación del nuevo porcentaje por los años cotizados que se le aplica a la base reguladora definitiva, se tendrá en cuenta el período trabajado a tiempo parcial como si lo hubiera sido a tiempo completo.

4. EXTINCIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento del pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria definitiva, sea ésta anticipada o no a la edad de 65 años.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible con la pensión de jubilación.

5. GESTION Y SOLICITUDES.

La solicitud de jubilación parcial se presentará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese parcial en el trabajo.

La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a la fecha de jubilación.

Antes de elaborar la propuesta de resolución, la Entidad Gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle para que, en un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

El reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente nombramiento a tiempo parcial y el de relevo por parte del Servicio Andaluz de Salud.

Es aconsejable, dirigir, con carácter previo a la solicitud del INSS, un escrito al SAS para que nos certifique que, en el caso de jubilación parcial, está dispuesto a reducir la jornada del peticionario y a extender el correspondiente nombramiento de relevo. Este certificado se adjuntará a la solicitud de la prestación.

6. FUTURO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.

Actualmente se esta debatiendo en el Congreso de Diputados, el Proyecto de Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social desarrolla el Acuerdo alcanzado por el Ejecutivo y los agentes sociales en julio de 2006, en el que se establecen algunas modificaciones de la jubilación parcial.

El proyecto de ley puede introducir las siguientes novedades:

- Es preciso haber cumplido los 61 años (ahora 60), a no ser que tuviese cotizaciones anterior al 1 de enero de 1967.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial
- Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- Acreditar un período previo de cotización de treinta años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial

En el caso de la exigencia de haber cumplido los 61 años, el proyecto de ley contempla un período transitorio:

- ▼ Durante el primer año, sesenta años.
- ▼ Durante el segundo año, sesenta años y dos meses.
- ▼ Durante el tercer año, sesenta años y cuatro meses.
- ▼ Durante el cuarto año, sesenta años y seis meses.
- ▼ Durante el quinto año, sesenta años y ocho meses.
- ▼ Durante el sexto año, sesenta años y diez meses.
- ▼ A partir del séptimo año, sesenta y un años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y treinta 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 sesenta años de edad y con una reducción máxima del 85 por ciento de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Asimismo, se establece un período transitorio de 5 años desde la entrada en vigor de la ley tanto para el requisito de la antigüedad de 6 años, como para el límite de la reducción máxima de jornada del 75 por ciento y para el período exigido de treinta años de cotización.

Benedetti