

2011

**INFORME A CONSULTA DE
FETE SOBRE JUBILACIÓN
PARCIAL**



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

2 de diciembre



Por parte de FETE se nos plantean dos consultas respecto a la jubilación parcial y la relación entre la reciente Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y el Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Procederemos a continuación a dar respuesta a las consultas planteadas.

El primero de los interrogantes que se expresa es, si ¿la normativa reflejada en el Real Decreto-ley 8/2010 del 20 de mayo sobre la jubilación parcial queda derogada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto?

Antes de contestar, conviene realizar un breve análisis de las implicaciones que la normativa referida por el consultante ha tenido sobre la regulación de la jubilación parcial, a la que añadiremos, en primer lugar, una referencia a Ley 40/2007, sobre medidas en materia de Seguridad Social.

a) Ley 40/2007, sobre medidas en materia de Seguridad Social.

La Ley 40/2007, sobre medidas en materia de Seguridad Social, modificó el artículo 166 de la LGSS que regula la jubilación parcial, estableciendo para el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada unos requisitos más estrictos.

De esta manera, para el acceso a la jubilación parcial de los menores de 65 años con contrato de relevo, se estableció la necesidad de cumplir con las siguientes exigencias:

- Una edad mínima de 61 años. (Frente a los 60 años de la regulación anterior)
- Acreditar 30 años de cotización. (Frente a los 15 años requeridos por la regulación anterior)
- Un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa. (Frente a la no exigencia de antigüedad alguna en la regulación anterior)
- Una reducción de jornada comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%. (Frente al 85% - 15% exigido en la regulación anterior).

La gran mayoría de las medidas y modificaciones introducidas por la ley 40/2007, entraban en vigor el 1 de enero de 2008. Sin embargo, para la



aplicación de las modificaciones establecidas respecto el régimen de la jubilación parcial se estableció un periodo de aplicación progresiva desde la entrada en vigor de la norma hasta el 1 de enero de 2014.

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Edad real no mutualistas	60 años	60 + 2 meses	60 + 4 meses	60 + 6 meses	60 + 8 meses	60 + 10 meses	61 años
Antigüedad en empresa	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	6 años	6 años
Años cotizados	18 años	21 años	24 años	27 años	30 años	30 años	30 años
Reducción de jornada	25 % a 85%	25 % a 82%	25 % a 80 %	25 % a 78 %	25 % a 75 %	25% a 75 %	25 % a 75 %

b) RD 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Posteriormente, el RD 8/2010, de 20 de mayo, vino a suprimir el régimen transitorio que estableció la Ley 40/2007 en su artículo 4.2 para la aplicación progresiva de los nuevos requisitos de acceso a la jubilación parcial, conllevando esta medida la aplicación inmediata de aquellos requerimientos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto el 25 de mayo de 2010. (Una edad mínima de 61 años; acreditar 30 años de cotización; un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa; una reducción de jornada comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.)

Sin embargo, este Real Decreto por medio de su disposición transitoria segunda va a permitir o posibilitar el acceso a la jubilación parcial establecida en artículo 166.2 de la LGSS, a una edad inferior a los 61 años. Concretamente a los:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- A los 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

Y establece una serie de condiciones a cumplir para su aplicación:

- Sólo se podrá optar a esta disposición **hasta el 31 de diciembre de 2012,**
- Sólo podrán acceder a ésta, aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa,



aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley (25 de mayo de 2010)

- que cumplan con los siguientes requisitos:
 - o Acrediten un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - o Acrediten un período previo de cotización de 30 años.
 - o Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, como regla general, o del 15% - 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
 - o Que el contrato de relevo tenga, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

c) Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, no va a modificar sustancialmente el régimen de acceso a la jubilación parcial. Su artículo 6, que es el que se refiere a la jubilación parcial, incorpora dos modificaciones.

En primer lugar, modifica todas las referencias que el artículo 166 hace a los 65 años, en atención a la modificación operada respecto la edad legal de jubilación. En este sentido, en vez de a los 65 años, ahora se hace referencia al intervalo entre 65 y 67 años, según los supuestos. Tiene en cuenta también el régimen transitorio establecido para su aplicación.

En segundo lugar, en los casos en que la jubilación parcial precisa de la celebración simultánea de un contrato de relevo, la ley da una nueva redacción a la letra e) del apartado 2 del artículo 166, disponiendo que deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, 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.

Además, también va a incorporar una nueva exigencia (letra g)) en relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial. Exigiendo que empresa y trabajador coticen por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa.



Estas alteraciones que introduce la Ley 27/2011 en la regulación de la jubilación parcial, comenzarán a aplicarse en la fecha de entrada en vigor de la norma, el 1 de enero de 2013 (disposición final duodécima), atendiendo a la aplicación progresiva establecida sobre determinadas disposiciones.

Como podemos observar, no se modifica ni el requisito de la edad, ni el periodo mínimo cotizado, ni la antigüedad y tampoco el que se refiere a la reducción mínima y máxima de jornada.

1ª CONSULTA

Tras este breve análisis, estamos en condiciones de responder a la pregunta sobre: si la normativa reflejada en el Real Decreto-ley 8/2010 del 20 de mayo sobre la jubilación parcial queda derogada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

La respuesta la encontramos tras atender y relacionar en primer lugar, la vigencia de las disposiciones normativas implicadas y con efectos sobre la regulación de la jubilación parcial.

De esta manera, observamos que la disposición transitoria segunda del RD 8/2010, que posibilita el acceso a la jubilación parcial establecida a una edad inferior a los 61 años, tiene una vigencia limitada hasta el 31 de diciembre de 2012.

La Ley 27/2011, en concreto su artículo 6 que introduce una serie de modificaciones sobre la jubilación parcial, no entra en vigor hasta el 1 de enero de 2013.

Por lo tanto, al no coincidir en el tiempo la vigencia de ambas disposiciones, no puede afirmarse que una norma derogue a la otra, ya sea por ser de superior rango o posterior.

A mayor abundamiento, si atendemos al tenor literal de la disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, debemos afirmar que no se produce una derogación expresa de lo dispuesto en el RD 8/2010. Es más, a nuestro juicio, tampoco cabe interpretar que exista una derogación tácita de lo allí contemplado, ya que en ningún caso puede considerarse que se opone a la Ley 27/2011.

En conclusión, la Disposición transitoria segunda del RD 8/2010 no es derogada por la Ley 27/2011, o expresado de forma positiva, estará vigente



hasta la fecha de entrada en vigor de la Ley 27/2011. Lo cual significa que, hasta el 31 de diciembre de 2012, los trabajadores que cumplan con lo dispuesto en la misma podrán acogerse a la jubilación parcial a una edad inferior a los 61 años de edad.

Otra cuestión sería preguntarse ¿qué sucedería con aquellos trabajadores que se acojan a la disposición transitoria segunda del RD 8/2010, en fecha posterior a la publicación de la Ley 27/2011?. ¿Cómo afectaría a aquellos el tenor de la letra c) del apartado 2 de la disposición final duodécima?

Al respecto, establece la referida letra c) que, se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, el 1 de enero de 2013, a quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

En nuestra opinión, sería razonable interpretar que las expresiones "afectados por compromisos ..." (RD 8/2010) y "personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, ..." (Ley 27/2011), son expresiones análogas y equiparables.

En virtud de lo cual, cabría deducir que todos aquellos trabajadores que cumplan con el requisito de estar afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad al 25 de mayo de 2010 (Disp. transitoria segunda RD 8/2010), quedan incluidos en el tenor de la letra c) del apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, como "personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley (2 de agosto de 2011) a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas."

De esta manera y en base a lo anterior, las reglas y requisitos de la jubilación parcial a aplicar a aquellos trabajadores deberán de ser los vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, con la excepción de lo preceptuado en cuanto a la edad mínima de acceso en el RD 8/2010.



Sin embargo, este criterio interpretativo que consideramos el correcto, puede ser rechazado por la Administración de la Seguridad Social, siendo conveniente en este caso utilizar los mecanismos de consulta apropiados a efectos de recibir una respuesta razonada de la Administración.

2ª CONSULTA

La segunda de las consultas planteadas tiene que ver con la disposición final duodécima de la Ley 27/2011 y, más concretamente, con su apartado 2 letra c).

Interpretamos que la Federación que realiza la consulta se está cuestionando, si el tenor literal de esta disposición "aclarar" a su vez lo dispuesto por la disposición transitoria segunda del RD 8/2010 cuando dispone que sólo podrán acceder a ésta, "aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley".

Desde UGT, en el momento de publicación del RD 8/2010 ya éramos conscientes de los problemas interpretativos que podrían surgir de la expresión utilizada por el RD 8/2010 "*convenios y acuerdo colectivos de empresa*", por ello y tras el conocimiento de el criterio interpretativo esgrimido por el INSS, desde UGT elaboramos en julio de 2010 un informe donde fijábamos nuestra tesis interpretativa (Circular Sª de Política Social: SPSC54/10), diametralmente opuesta a la de la Administración.

Por eso, al observar que hay tribunales que han interpretado aquella expresión en el sentido propuesto desde nuestra organización, nos reconforta.

Volviendo al objeto propio de esta segunda consulta, debemos responder que, si bien la finalidad de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011 no es aclarar el contenido de la disposición transitoria segunda del RD 8/2010, sino el de salvaguardar las expectativas y confianza en el acceso y determinación de la pensión de jubilación de aquellos trabajadores próximos a la misma, ante las modificaciones operadas por la Ley 27/2011. El contenido literal de la referida letra c) puede ser utilizado como un elemento más, que se añade a las Sentencias que se nos han remitido, para argumentar y defender el criterio interpretativo que, razonablemente, estima que la expresión "Convenios y acuerdos colectivos de empresa" encierra también a los convenios colectivos de cualquier ámbito.