

Nº DOCUMENTO:

C28/ 9_1

FECHA:

08/10/2014

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de que personal laboral fijo se acoja a la jubilación parcial sin que se lleve a cabo un contrato de relevo.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

En la actualidad, no sería posible acogerse a la jubilación parcial ni celebrarse un contrato de relevo a tal fin.

RESPUESTA:

En primer lugar, se presupone que el trabajador ha sido contratado dentro del ámbito de aplicación del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

La jubilación parcial de este tipo de personal está prevista en el artículo 59 del III Convenio Único, relativo a la jubilación, que dispone lo siguiente:

“De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los 64 años.

Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los 65 años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato.”

Asimismo, el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, regula la jubilación parcial, en los siguientes términos:

“1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima 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 del 25 por 100 y un máximo del 50 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.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos (...).”

Por tanto, es posible distinguir dos supuestos en relación a la jubilación parcial:

Por una parte, aquellos trabajadores que han cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, así como los demás requisitos para causar derecho a la pensión, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo siempre que se produzca una reducción de su jornada entre un 25% y un 50%.

Por otra parte, los trabajadores que hayan cumplido las edades incluidas en la tabla del artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social y el resto de requisitos del artículo, podrán acceder a la jubilación parcial siempre que celebren con carácter simultáneo un contrato de relevo.

Por tanto, en este caso de un trabajador de 61 años de edad, no sería posible la jubilación parcial sin necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo, porque esta posibilidad únicamente está prevista para aquellos trabajadores que hayan cumplido 67 años de edad o 65 con 38 años y 6 meses de cotización acreditados.

Por otra parte, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

“Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario (...).”

Y la letra e) del artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, añade que *“en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”*

De acuerdo con los preceptos transcritos, la jubilación parcial no se reconoce como un derecho sin más a todos los trabajadores, sino a que exista un acuerdo entre la empresa y el trabajador para que la empresa celebre simultáneamente un

contrato de trabajo (contrato de relevo) con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese 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.

Además, en el caso de la Administración General del Estado, según dispone el artículo 59 del Convenio Colectivo Único ya citado, la posibilidad de celebrar un contrato de relevo para sustituir al trabajador que alcance los sesenta y cuatro años habrá de atender a *“las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordantes”*.

En este sentido, el apartado Dos del artículo 23 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, señala que *“durante el año 2013 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.”*

Según el precepto transcrito no se podrá realizar ninguna contratación de personal laboral temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

La formalización de un contrato de relevo no se encuadraría dentro del supuesto de “necesidad urgente e inaplazable” por lo que no cabría la posibilidad, en la actual situación presupuestaria, de celebrar el mencionado contrato.

Por último, cabe recordar que la actual situación económica impediría la posibilidad de concertar un contrato de relevo por parte de la Administración dado el incremento de gasto público que supondría el hecho de simultanear la

prestación parcial de pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social y la prestación laboral a tiempo parcial vinculada a un contrato de relevo.