

editorial

En este octavo número de la serie monográfica de boletines que dedicamos a **la reforma de las pensiones y su incidencia en el sector público**, su autora, **Carolina Gala Durán**, Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, nos ofrece su punto de vista respecto a **LA JUBILACIÓN PARCIAL**.

LA NUEVA REGULACIÓN PREVISTA, COMPARADA CON LA TODAVÍA VIGENTE

De la futura reforma de la pensión de jubilación sorprende el **escaso protagonismo que se atribuye a la figura de la jubilación parcial**, donde las reformas previstas -pese a haber constituido una fuente de fraude al haber servido para encubrir verdaderas jubilaciones anticipadas- son muy escasas y de aplicación -aquella que tiene un mayor impacto- muy a largo plazo.

En efecto, **las reformas que se recogen en el Proyecto de Ley** sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social **alrededor de la jubilación parcial son, salvo una de ellas, de escasa importancia** y todas referidas al caso del personal de las empresas privadas y del personal laboral de las Administraciones públicas integrado en el Régimen general de la Seguridad Social. En ningún momento del debate sobre la reforma de la pensión de jubilación se ha planteado la ampliación de la jubilación parcial a los funcionarios públicos; o en otras palabras, el desarrollo de lo ya previsto en el art. 67.4 EBEP o, en fin, el desarrollo reglamentario específico que viene exigiendo el Tribunal Supremo para admitir dicha posibilidad (así, STS de 6 de julio de 2010). **Del texto del Proyecto de Ley no se deriva, en definitiva, la voluntad de avanzar en el sentido de permitir la jubilación parcial de los funcionarios públicos;** pero ello, a mi entender, se debe más a motivos "políticos", de "imagen", de "coste económico" u "organizativos" que técnicos o jurídicos.

En primer lugar, **la futura reforma mantiene las dos modalidades de jubilación parcial existentes actualmente, con una única modificación:** la adaptación de los márgenes de edad a las modificaciones introducidas en la edad de jubilación ordinaria. Puede así optarse a la jubilación parcial, por estas dos vías:

- La primera vía es desconocida en el sector público. Se podrá producir una vez cumplida la edad de jubilación ordinaria, a partir de ahora variable y no situada exclusivamente ya en los 65 años; variabilidad que se mantendrá hasta enero del año 2027, cuando la edad de jubilación ordinaria se situará en 67 años para aquellos que no tengan 38 años y 6 meses cotizados -"carrera laboral completa"- a la Seguridad Social o en 65 años para quien sí los tenga.
- La segunda vía se aplica en el caso del personal laboral. A partir de los 61 años (60 años si es mutualista) y tomando como límite final de referencia, pero no necesariamente de jubilación total (cuando el empleado público no quiere jubilarse y no existe una cláusula convencional de jubilación forzosa), esa misma edad variable de jubilación ordinaria.

Eso significa, por un lado, una mayor complejidad en la gestión de esta figura al no existir ya una edad única y fija de acceso (en el caso de la primera vía) o de posible fin de la jubilación parcial (en la segunda vía), ya que éstas se determinarán en cada caso en función del año en que nos encontremos y de la carrera de cotización de cada empleado (siguiendo lo establecido en la nueva disp. trans. 20ª LGSS). En definitiva, **se "individualiza" la gestión de la jubilación parcial.**

Asimismo, cabe fijarse en que si bien, como es sabido, se alargará la edad de jubilación más allá de los 65 años, se mantiene inalterable la edad de inicio de la segunda vía de jubilación parcial en los 61 años, lo que supone que, de no modificarse, en el año 2027 una persona podría estar 6 años en situación de jubilación parcial si no tiene una carrera laboral completa (38 años y 6 meses o más cotizados de la Seguridad Social). En mi opinión, **el que no se haya modificado dicha edad inicial responde a la voluntad -discutible- de facilitar que, en los próximos años, siga utilizándose esta figura en el marco de las reestructuraciones de plantilla**, especialmente en el sector privado. De igual modo hay que tener presente que, en este caso, al ampliarse la edad de finalización de la jubilación parcial (salvo prórroga cuando no existe cláusula convencional de jubilación forzosa) también se alargará la duración inicial del contrato de relevo concertado por duración determinada.

En segundo lugar, **la reducción de jornada aplicable continúa situada entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75 %**, referidos ambos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable en los términos previstos en el art. 12 ET. También se mantiene la obligación de celebrar un contrato de relevo cuando se accede a la jubilación parcial con 61 años, así como los requisitos de 6 años de antigüedad en la empresa o entidad pública, y 30 años completos cotizados a la

Seguridad Social. Como supuesto especial, la reducción máxima de jornada puede alcanzar el 85 % cuando el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acreditan, en el momento del hecho causante, 6 años de antigüedad y 30 años de cotización a la Seguridad Social.

En tercer lugar, se modifica lo dispuesto en el art. 166.2.e) LGSS, lo que supone que **después de la reforma, con carácter general, se exigirá que exista una correspondencia entre las bases de cotización del jubilado parcial y del relevista**, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el jubilado parcial, **con independencia, por tanto, de que el relevista desarrolle o no el mismo trabajo o uno similar**. En este ámbito, se facilita el control y se establece dicha correspondencia con carácter general, prescindiendo del desarrollo reglamentario -nunca acaecido- previsto con anterioridad a la reforma. La correspondencia entre bases de cotización -cifrada en el 65 %- pretende evitar que el Sistema de Seguridad Social tenga que asumir sobrecostes, garantizando una cotización mínima vinculada al contrato del relevista.

En esa misma lógica de evitar sobrecostes, se sitúa la principal reforma incorporada en este ámbito, consistente en que, a diferencia de la situación actual, **en la reforma se prevé que, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, tanto empresa como trabajador cotizarán por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa**. Medida que se fundamenta en el hecho de que, como es conocido, el tiempo de jubilación parcial -años- se computa como cotizado a tiempo completo, aun cuando la cotización se realice a tiempo parcial y, en muchos casos, sobre la base de una jornada de trabajo muy reducida. Sin duda, ello supone una gran ventaja para el jubilado parcial y para la empresa o entidad pública implicadas (importante reducción en el pago de cotizaciones), pero también un coste relevante para el Sistema de Seguridad Social que va a considerar ese período cotizado a tiempo completo sin haber recibido las cotizaciones correspondientes; coste que, con la reforma, se pretende paliar.

Pero **esta nueva cotización a tiempo completo no se aplicará de forma inmediata sino de manera gradual y a largo plazo**, ya que en el Proyecto se prevé que, durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa (salvo que la jornada de trabajo realizada fuera superior), y por cada año transcurrido a partir de 2014 se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. Eso implica que hasta el 1 de enero del año 2027 no se aplicará la cotización a tiempo completo. Si bien, en un primer momento, pudiera pensarse que esta nueva regla podría desincentivar el recurso a la jubilación parcial en cuanto supondría un mayor coste para la empresa o ente público correspondiente, ese riesgo queda casi neutralizado con un régimen transitorio tan a largo plazo; circunstancia que resulta discutible si lo que se persigue es la eficacia de la medida.

En cuarto lugar y en concordancia con lo previsto desde la perspectiva de Seguridad Social, el Proyecto de Ley **incorpora algunas reformas en el art. 12.6 y 7 ET** que pretenden adaptarse esencialmente, como vimos antes, a la modificación de la edad de referencia para el acceso o el fin de la jubilación parcial, según la modalidad de que se trate (art. 12.6 y 7.b), si bien asimismo se señala que "el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido", mientras que en la regulación todavía vigente se manifiesta que dicho puesto "podrá ser el mismo... o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente". La nueva redacción propuesta elude la referencia -que había supuesto un límite especialmente en su aplicación en las Administraciones públicas- al puesto similar identificado con el mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero ello no supone, al utilizarse el "podrá", que el puesto de trabajo del relevista tenga que ser el mismo del jubilado parcial sino que podrá ser ese puesto o cualquier otro, más allá, ahora, del límite del grupo profesional o categoría equivalente, con el condicionante, eso sí, como vimos antes, de que la base de cotización del relevista no puede ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el jubilado parcial. A mi entender, **esta nueva redacción flexibiliza aún más el recurso a esta modalidad de jubilación**.

Finalmente, al jubilado parcial cuando decida jubilarse totalmente, una vez cumplida la nueva edad de jubilación ordinaria aplicable (futura disp. trans. 20ª LGSS), se le aplicará la nueva fórmula de cálculo de la base reguladora (según el régimen transitorio recogido en la futura disp. trans. 5ª de la citada Ley) y el nuevo cálculo de los porcentajes aplicables a la base reguladora (art. 163.1 y nueva disp. trans. 21ª LGSS). También se aplicará el nuevo régimen jurídico si se acude a la jubilación anticipada (que en las Administraciones públicas será principalmente por cese voluntario a los 63 años, dada la casi imposibilidad de aplicar la nueva regulación vinculada al cese involuntario).

No obstante, existe una excepción ya que aunque, como hemos visto, los cambios introducidos en este ámbito no son especialmente relevantes, **se establece una cláusula de salvaguarda**, señalándose en la disp. final 6ª del Proyecto 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 la reforma a quienes "hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 25 de marzo de 2011"**. Esta referencia cabe interpretarla en un doble sentido:

a) Estas personas se seguirán rigiendo por la normativa anterior a la reforma en relación a su situación de jubilados parciales y, en consecuencia, no se les aplicará la regla de cotización progresiva hacia la jornada a tiempo completo (cotizarán, en consecuencia, exclusivamente por la jornada de trabajo que realicen), el puesto a desempeñar por el relevista “podrá ser el mismo o uno similar” y la edad de referencia para la jubilación total (y para la propia duración del contrato de relevo) seguirá siendo los 65 años.

b) Lo más importante, ese jubilado parcial podrá jubilarse ordinariamente conforme a las reglas anteriores y, por tanto, a los 65 años de edad, exigiéndosele 35 años cotizados para alcanzar el 100 % de la base reguladora, con los porcentajes actuales y calculándose la base reguladora sobre los últimos 15 años cotizados; en definitiva, con un régimen más favorable que el previsto en la reforma. Y ello, a pesar de que dicha jubilación ordinaria puede producirse años después de la entrada en vigor de la reforma (pensemos en el caso de un jubilado parcial con 61 años en febrero de 2011 que no se jubilará con 65 años hasta febrero de 2015).

También se mantendrá la aplicación de la normativa anterior en caso de optar el jubilado parcial por la jubilación anticipada, lo que, si se trata de un no mutualista, le resulta perjudicial ya que no podrá acceder, a partir de los 63 años, a la nueva jubilación anticipada por cese voluntario en el trabajo.

VALORACIÓN CRÍTICA

Sin duda, **las grandes reformas en materia de jubilación no se sitúan en el marco de la jubilación parcial** y probablemente ahí se encuentra la principal crítica. En efecto, **cabe preguntarse si no debería haberse ido más allá en las reformas** para garantizar que la jubilación parcial supusiese una verdadera vía de fomento del empleo (sustitución de un trabajador jubilado parcial por un trabajador (joven) relevista, verdadero intercambio de conocimientos y experiencias, formación, vía para alcanzar un empleo estable...) y no sólo una vía de acceso ventajoso a una jubilación gradual hasta 6 años antes, como hemos visto. Y junto a ello, deberían haberse evitado sobrecostes para el Sistema de Seguridad Social (se ha avanzado en este ámbito, pero con un horizonte del año 2027, lo cual resulta inadmisibile); manteniéndose, por otra parte, la correspondencia entre las bases de cotización de jubilado parcial y relevista en el 65 %, cuando podría haberse incrementado.

A mi modo de ver, resulta contradictorio proponer alargar la edad de jubilación a los 67 años para mantener el Sistema de Seguridad Social y, a la vez, permitir, de forma generalizada, jubilaciones anticipadas (a los 61 o 63 años) y jubilaciones parciales a los 61 años.

Igualmente hay que añadir que las **reformas introducidas no ayudan a excluir la idea** -que comparten empleados y empresas y Administraciones públicas- de **que la jubilación parcial en realidad es una “jubilación anticipada”** con todos los derechos y la única obligación de prestar servicios un mes o poco más al año.

Y en fin, como se afirmaba al principio, **tampoco está en la voluntad de la reforma ampliar esta modalidad a los funcionarios públicos, pese a lo señalado en el EBEP**, por lo que se mantiene la diferencia de régimen y de trato entre funcionarios públicos y personal laboral en las Administraciones públicas, sin que sea legal, obviamente, proceder a la laboralización de los primeros para poder acudir, posteriormente, a la jubilación parcial.