

Si es jubilado parcial, puede acumular su jornada en un año

El Alto Tribunal ya ha validado en dos sentencias esta práctica empresarial

Cuatrecasas espera que la Seguridad Social cambie su criterio

Raquel Pascual

6 DE MAYO DE 2017

Los trabajadores que decidan acceder a una jubilación parcial podrán concentrar su jornada reducida en un solo año y, de esta forma, dejar de trabajar antes. Así lo ha corroborado el Tribunal Supremo en una segunda sentencia en este sentido, con fecha del 29 de marzo.

Con este pronunciamiento, el Alto Tribunal vuelve a validar la práctica empresarial de acumular la jornada del trabajador que se jubila parcialmente, a pesar de que el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) la rechaza, tal y como explica un análisis de esta sentencia del despacho de abogados Cuatrecasas.

Cuando un trabajador accede a la jubilación parcial –que consiste en reducir la jornada laboral en los últimos años de vida laboral y cobrar proporcionalmente parte del sueldo y la pensión hasta que se jubila definitivamente– la ley obliga a la empresa a realizar un contrato de relevo con otro empleado que sustituya al jubilado en la parte de su jornada laboral que ya no realiza.

En la actualidad, tras los cambios legales de 2013, el jubilado parcial puede reducirse entre el 25% y el 50% de su jornada. Y puede llegar al 75% si el trabajador que le releva tiene un contrato indefinido y a tiempo completo.

Condiciones de acceso a la jubilación parcial

Hasta abril de 2013

Mínimo cotizado: 30 años. (Discapacitados ≥ 33%: 25 años)

Si tienen **reducción de jornada**

Con contrato de relevo normal	Puede ser entre el 25% y el 75% de la jornada
Con contrato de relevista indefinido y a tiempo completo	Del 25% al 85%

Ha cotizado por cuenta ajena antes de 1967 (mutualistas)
60 años cumplidos

No ha cotizado por cuenta ajena antes de 1967 (no mutualistas)
61 años cumplidos

Se seguirán aplicando las condiciones de acceso a la jubilación parcial previas a abril de 2013 a todos aquellos trabajadores que hubieran pactado un retiro de este tipo en los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos con su empresa, con anterioridad a esa fecha, aunque la jubilación se produzca después.



Desde abril de 2013

Mínimo cotizado: 33 años mínimo. (Discapacitados ≥ 33%: 25 años)

Si tienen **reducción de jornada**

Con contrato de relevo normal (hasta jubilación + 2 años)	Del 25% al 50% de la jornada
Con contrato de relevista indefinido y a tiempo completo (hasta jubilación + 2 años)	Del 25% al 75%

Ha cotizado por cuenta ajena antes de 1967 (mutualistas)
60 años cumplidos

No ha cotizado por cuenta ajena antes de 1967 (no mutualistas)
61 años o más, según escala:

Año de jubilación	Edad exigida según el periodo cotizado		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento de jubilarse
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 m o más	61 y 10 m
2018	61 y 6 m	34 años y 6 m o más	62 años
2019	61 y 8 m	34 años y 9 m o más	62 y 4 m
2020	61 y 10 m	35 años o más	62 y 8 m
2021	62 años	35 años y 3 m o más	63 años
2022	62 y 2 m	35 años y 6 m o más	63 y 4 m
2023	62 y 4 m	35 años y 9 m o más	63 y 8 m
2024	62 y 6 m	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 m	36 años y 3 m o más	64 y 4 m
2026	62 y 10 m	36 años y 6 m o más	64 y 8 m
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 m o más	65 años

Alejandro Meraviglia

En este último caso el jubilado parcial debe realizar solo el 25% de su jornada laboral desde el momento en el que accede a esta jubilación y hasta que se retira definitivamente. Y ¿qué es lo que hacen muchas empresas? En lugar

de mantener la jornada reducida diaria del trabajador, la concentran en un periodo de tiempo de forma que hacen dos o tres meses seguidos con una jornada laboral normal y luego dejan de ir hasta que se jubilan formalmente.

Esta práctica muy extendida entre las empresas, viene siendo rechazada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), al considerar que no se adecua a la norma porque el trabajador en la práctica se jubila anticipadamente y no se le aplican coeficientes reductores.

Según destacan desde Cuatrecasas, este organismo –dependiente del Ministerio de Empleo– durante los últimos años ha extinguido jubilaciones parciales por este motivo y ha reclamado al trabajador y a la empresa las cantidades abonadas en concepto de prestación de jubilación parcial; e incluso ha llevado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a levantar actas de infracción y hasta a sancionar a las compañías por esta concentración horaria de los jubilados parciales.

Sin embargo, el pasado 29 de marzo el Tribunal Supremo, consideró que dicha concentración de la jornada en un solo periodo es válida y que no existe fraude, siempre que se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador y se abonen las cotizaciones a la Seguridad Social.

Previamente, el 19 de enero de 2015, el Supremo ya había dictado su primera sentencia avalando esta práctica empresarial. Sin embargo, Cuatrecasas resalta que pese a dicho pronunciamiento “el INSS no había modificado su criterio”.

Por ello, estos expertos laboristas consideran que esta segunda sentencia “es relevante porque aporta seguridad jurídica para una práctica habitual de muchas empresas, que no se encuentra expresamente regulada”. Además, esperan que, tras estas dos sentencias, “el INSS y la Inspección de Trabajo modifiquen su criterio y acepten una práctica que beneficia tanto a trabajadores como a empresas”.

En este sentido, el sindicato UGT considera que los responsables del Ministerio de Empleo y Seguridad Social deberían “clarificar esta situación normativamente para que los trabajadores puedan elegir esta opción de jubilación con plenas garantías”.

El caso de la sentencia

La empresa Paradores de Turismo había acordado con uno de sus trabajadores (que era camarero) que éste accediera a la jubilación parcial y concentrara su jornada, que era del 15% (jornada mínima que se permitía antes de 2013), en el periodo inmediatamente posterior a acceder a este retiro parcial. Así, el trabajador acumuló todas las horas que debía hacer hasta su retiro definitivo, entre noviembre de 2008 y febrero de 2009, aunque no se jubiló formalmente hasta octubre de 2010.

Tanto la sentencia de primera instancia del Juzgado Social número 7 de Málaga como la posterior del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimaron la demanda del INSS, considerando el acuerdo contrario a la normativa de jubilación parcial. Sin embargo, el Supremo ha dictaminado en dirección totalmente contraria validando el pacto entre la empresa y el trabajador.