

Madrid, 7 de junio de 2010

A los Titulares de Escuelas Católicas
Directores/as de centros
EC03689

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL GASTO PÚBLICO: LA JUBILACIÓN PARCIAL (II)

Estimado/a amigo/a:

Mediante circular de fecha 24 de mayo de 2010 (Doc. Ref.: EC03659) te informé de la publicación en el BOE de el *Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.*

I.- RÉGIMEN TRANSITORIO EN EL REAL DECRETO-LEY 8/2010.

La Disposición Transitoria tercera del Real Decreto-Ley 8/2010 establece un periodo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2012, en el que todos los trabajadores afectados por Convenios Colectivos o acuerdos de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad a 25 de mayo de 2010 (fecha de entrada en vigor de la citada norma) podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

En virtud de lo establecido anteriormente, desde ESCUELAS CATÓLICAS se indicó que el citado periodo transitorio afectaba a todos los Convenios Colectivos negociados por la patronal EDUCACIÓN y GESTIÓN, ya que todos ellos se habían firmado con anterioridad al 25 de mayo de 2010.

En los últimos días estamos recibiendo numerosas llamadas telefónicas en las que nos indican que algunas empresas y organizaciones están informando a los Centros que el periodo transitorio recogido en el Real Decreto-Ley no es aplicable a los Convenios Colectivos de sector.

Nosotros nos ratificamos, y mantenemos todo lo señalado en la circular de fecha 24 de mayo de 2010, siendo esa misma interpretación que hace tanto la patronal CEOE como el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Por todo ello, y una vez estudiada detenidamente la nueva normativa, podemos concluir que los trabajadores a los que se les aplique cualquiera de los convenios Colectivos negociados por EDUCACIÓN y GESTIÓN, podrán en virtud de



lo establecido en la Disposición Transitoria tercera del Real Decreto-Ley 8/2010 acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 de la Ley General en estos dos supuestos:

A) Trabajadores con 60 años y seis meses siempre que cumplan los siguientes requisitos:

Requisitos	Hasta 31/12/2012
Edad	60 años + 6 meses
Antigüedad	6 años
Cotización	30 años
Reducción ¹	75%

¹ Estos porcentajes hacen referencia a la reducción máxima de jornada, la mínima es de 25%.

B) Trabajadores con 60 años en los supuestos que el trabajador relevista se contrate a jornada completa y con contrato indefinido y se cumplan los siguientes requisitos:

Requisitos	Hasta 31/12/2012
Edad	60 años
Antigüedad	6 años
Cotización	30 años
Reducción ¹	85%
Contrato relevo	Indefinido Jornada completa

¹ Estos porcentajes hacen referencia a la reducción máxima de jornada, la mínima es de 25%.

II.- CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE RELEVO

a) Objeto:

El contrato de relevo es un tipo contractual específico para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede utilizar para sustituir a un trabajador que se jubila parcialmente después de haber cumplido 65 años.



b) Requisitos formales:

El contrato ha de formalizarse por escrito en el modelo oficial. En él deben constar el nombre, edad y circunstancias del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista.

c) Requisitos del relevista:

El contrato de relevo sólo se puede celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En relación con el concepto de desempleado, el INSS establece unos criterios muy restrictivos en relación con lo que se considera trabajador desempleado, en este sentido nos remitimos al Criterio 15/2009 del INSS de fecha 22 octubre de 2009 (Doc. Ref.: EC03690).

Es importante destacar en este tema, que el INSS entiende que es válido realizarle un contrato de relevo a un trabajador que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre que el nuevo contrato de relevo signifique un mejor empleo para el trabajador. Es decir, que con el contrato de relevo establezca una duración mayor a la que tenía el contrato de duración determinada.

d) Duración:

La duración del contrato de relevo será, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. Si alcanzar la edad de 65 años el trabajador sigue en la empresa el contrato de relevo se puede extinguir, o prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose al finalizar el periodo correspondiente a la anualidad en la que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En los supuestos de trabajadores con 60 años recogidos en la letra b) del apartado primero de esta circular, hay que recordar que es obligatorio que el contrato de relevo sea por tiempo indefinido.

e) Jornada:

El contrato puede celebrarse a jornada completa o por tiempo parcial, salvo en los supuestos de trabajadores con 60 años recogidos en la letra b) del apartado primero de esta circular, donde hay que recordar que es obligatorio que el contrato de relevo sea a jornada completa.



f) Puesto de trabajo:

El puesto de trabajo del trabajador relevista puede ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

Se entiende por puesto de trabajo similar el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.


Cuando debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que desarrolle el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, debe existir una correspondencia entre bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no puede ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador jubilado parcialmente.

g) Acuerdo:

No debemos olvidar que para que se produzca la jubilación parcial debe existir un acuerdo entre empresa y trabajador, es decir, no es una obligación por parte del empresario el tener que asumir una jubilación parcial. Por tanto, es necesario que exista un acuerdo entre empresa y trabajador en relación con la jubilación parcial, y los términos de la misma.

Para cualquier duda que pueda surgirte, tienes a tu disposición a la Asesoría Jurídica.

Un cordial saludo,



Juan Antonio Ojeda Ortiz
Secretario General

