

Madrid, 17 de enero de 2011

A los Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros
EC04138

ACLARACIÓN SOBRE REQUISITOS Y CONDICIONES DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL

Querido/a amigo/a:

Tal y como os hemos venido informando en distintas circulares, han variado las **condiciones de acceso a la jubilación anticipada parcial**, derivadas de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público y que, precisamente, vino a modificar el régimen transitorio de aplicación gradual de la **jubilación parcial** contenido en la Disposición Transitoria 17ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Desde entonces, advertimos de las consecuencias derivadas de esta modificación legal, que ha determinado la alteración de las previsiones sobre jubilación anticipada parcial del personal laboral de nuestros Centros.

En consecuencia, el régimen de acceso a la jubilación parcial se ha restringido a partir del 25 de mayo de 2010, fecha de entrada en vigor del mencionado Real Decreto-Ley, quedando fijados en los siguientes requisitos:

- Haber cumplido **61 años**.
- Acreditar un periodo de antigüedad mínima en la empresa de 6 años inmediatamente anteriores a la jubilación parcial.
- Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.
- La reducción de la jornada ha de estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (o del 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa, con un contrato de duración indefinida).

Bien es cierto que la misma norma prevé, **excepcionalmente**, el acceso a la jubilación parcial para aquellos trabajadores que cumplan 60 años (en lugar de los 61 exigidos como regla general), siempre que el trabajador relevista que le sustituya sea contratado a jornada completa y con contrato de duración indefinida; o aquellos otros que cumplan 60 años y 6 meses (en lugar de los 61 años), si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones; **siempre que**, - en ambos casos -, **tal posibilidad (de acceso a la jubilación parcial) estuviese ya reconocida por compromisos (convenios, acuerdos colectivos o expedientes de regulación de empleo) adoptados antes del 25 de mayo de 2010.**



Ya señalamos en anteriores informaciones que el criterio mantenido por el INSS sobre el alcance de la expresión “Convenios y acuerdos colectivos de empresa” - contenido en el mencionado R.D.-Ley 8/2010 - era restrictivo en cuanto a su interpretación y, por tanto excluye de su cobertura a los convenios sectoriales (entre ellos, todos los convenios suscritos por EYG: Convenio Colectivo de la Enseñanza Concertada, Convenio de Educación Infantil, Convenio de Educación Especial, Convenio de Universidades y Convenio de Colegios Mayores.

Por otro lado, la organización laboral de nuestros centros se regula por los Convenios Colectivos citados, sectoriales de ámbito nacional, es decir, los excluidos expresamente en la interpretación del INSS.

Como sabéis en estos días **el sindicato USO está remitiendo a nuestros centros un modelo de acuerdo sobre jubilación parcial para su firma. EDUCACIÓN Y GESTIÓN no está de acuerdo en esta actuación y rechazamos la firma de ningún acuerdo** al respeto ante la incertidumbre y desconocimiento sobre el desarrollo y deriva concreta de la jubilación parcial en la futura reforma de las pensiones anunciada por el Gobierno.

En este sentido, tampoco debemos olvidar los obstáculos que estamos encontrando por parte del INSS, actualmente, a la hora de llevar a cabo las jubilaciones parciales.

Por lo tanto, aun a riesgo de ser reiterativos, insistimos en el contenido de la anterior circular emitida sobre esta materia, para recalcar que el régimen de jubilación parcial al que pueden acceder nuestros profesores es, exclusivamente, el delimitado por el art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social. Esto es, cumpliendo los requisitos de:

- Tener cumplidos los 61 años.
- Tener una antigüedad mínima en la empresa de 6 años.
- Tener cotizado un periodo mínimo de 30 años.
- La reducción de la jornada puede estar comprendida entre el 25% y el 75% de la ordinaria, o hasta el 85% si el relevista es contratado a jornada completa y con contrato de duración indefinida.

Tienes a la asesoría jurídica a tú disposición para cualquier duda que se te pueda plantear al respecto.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo,



Juan Antonio Ojeda Ortiz
Secretario General

