

BOLETÍN ESPECIAL RESPECTO A: JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Diciembre 2007



Con este número especial recogemos las modificaciones que mediante la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social* se han introducido en relación a la **JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO**. Cualquier aclaración la podéis realizar en el correo electrónico: juridica@fete.ugt.org

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

La Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008, modifica, entre otros, el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social referente a la jubilación parcial. **Los nuevos requisitos para acceder a la jubilación parcial se aplicarán gradualmente**, tal y como se señala a continuación:

REQUISITOS:

- Haber cumplido la edad de 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967).
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente).
- Período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

APLICACIÓN GRADUAL DE LOS NUEVOS REQUISITOS:

A- La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual del siguiente modo:

- Durante el año 2008: 60 años.
- Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.
- Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.
- Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.
- Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.
- Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.
- A partir del año 2014: 61 años.

B- El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

- Durante el 2008: 2 años.
- Durante el 2009: 3 años.
- Durante el 2010: 4 años.
- Durante el 2011: 5 años.
- A partir del 2012: 6 años.

C- El límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

- Durante el 2008: el 85 por ciento.
- Durante el 2009: el 82 por ciento.
- Durante el 2010: el 80 por ciento.
- Durante el 2011: el 78 por ciento.
- A partir del 2012: el 75 por ciento.

D- El período de 30 años de cotización será exigido también paulatinamente:

- Durante el 2008: 18 años.
- Durante el 2009: 21 años.
- Durante el 2010: 24 años.
- Durante el 2011: 27 años.
- A partir del 2012: 30 años.

Excepciones:

1- Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.

2- El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

La Ley 40/2007 modifica también el art. 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo al **contrato relevo**, quedando como sigue esta modalidad contractual:

- Se celebrará con un *trabajador* en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- La *duración* del contrato será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.
- Podrá celebrarse a *jornada* completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- El *puesto* del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el puesto de trabajo no puede ser el mismo o uno similar, debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!

Empleados públicos:

El Estatuto Básico de los Empleados Públicos contempla la posibilidad de que los funcionarios que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable accedan a la jubilación parcial.

La reforma de la Seguridad Social establece en este sentido que en el plazo de un año, el Gobierno presentará un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación parcial de los empleados públicos, que aborde las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes.

¡¡Tus reivindicaciones, nuestro compromiso!!