

SINDICATO ATAB  
BARCELONA

Barcelona, 5 de julio de 2005

Referente a la consulta formulada acerca de la adecuación del PREACUERDO LABORAL SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL con la empresa SGAB, a la normativa vigente, consideramos lo siguiente:

En la actualidad, la jubilación parcial, entendida como la posibilidad que tienen los trabajadores por cuenta ajena de acceder a una pensión de jubilación a cargo del INSS equivalente a una reducción de jornada y salario acordada con la empresa, viene regulada fundamentalmente por el Real Decreto 1131/2002 referido a la Jubilación Parcial, así como por la Ley General de Seguridad Social en su artículo 166.

A) Tras analizar el citado Preacuerdo, entendemos que el mismo respeta los requisitos exigidos por la citada normativa para acceder a la Jubilación Parcial y que en síntesis son:

1. Reunir los requisitos, salvo la edad, para obtener una pensión de jubilación contributiva.
2. Pactar con la empresa una reducción de jornada y salario entre un mínimo de un 25% y un máximo del 85%.
3. Tener una edad mínima de 60 años de edad cumplidos.
4. Simultanearse dicha jubilación con un contrato de relevo con un desempleado o con un trabajador ligado a la empresa por contrato Temporal, que sustituya al jubilado, al menos, en la parte de jornada dejada vacante.

**B)** También está dentro de lo estipulado en las citadas normas, el contenido del Preacuerdo referido a la cuantía de la pensión parcial que habrá de percibir el jubilado:

Así, la cuantía de la pensión parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada a la pensión que correspondería según los años cotizados a la fecha de efectos de dicha jubilación Parcial. Además, según consta en la manifestación Quinta y en el artículo Décimo 4) del Preacuerdo, “*se garantiza en todos los supuestos al acceder a la jubilación definitiva, el mantenimiento del 100% de la suma de derechos de pensión pública y complementaria que se habrían alcanzado de haber continuado como activo en las condiciones y en el sistema actual de SGAB hasta esa fecha*”, lo que supone que no puede haber merma alguna por el hecho de acceder a la jubilación parcial.

**C)** Por otro lado, el RD 1131/2002 citado establece expresamente la incompatibilidad de la jubilación parcial con las pensiones de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o la total del mismo trabajo. Sin embargo, dicha jubilación es compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa, con la pensión de viudedad y con la prestación de desempleo que pudiera generar la pérdida involuntaria del trabajo parcial.

**D)** Asimismo, la citada norma prevé que la extinción de la jubilación parcial se produce, además de por la incapacidad permanente o por el fallecimiento del beneficiario, por el reconocimiento de la jubilación plena o definitiva, sea esta anticipada o a la edad ordinaria de 65 años. En este aspecto, el artículo Tercero 1 del Preacuerdo establece que el contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá en el momento que el empleado cumpla la edad acordada con la empresa.

**E)** Por lo demás, el texto propuesto es acorde también con las normas citadas en cuanto a la tramitación de la solicitud de la jubilación parcial.

Por todo ello, entendemos que el texto del Preacuerdo propuesto se ajusta a la normativa vigente y respeta y mantiene los mismos derechos que hubieran podido corresponder a los trabajadores, de haber permanecido en activo en la empresa con el 100% de la jornada.