

01 de julio de 2010

A/a Comisión Ejecutiva Confederal

Secretario/a de Acción Sindical, Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CC.NN. / UU.RR. y Federaciones Estatales.

Criterio INSS sobre el alcance del nuevo periodo transitorio para la Jubilación Parcial, según el RDL 8/2010.

Estimados Compañeros y Compañeras,

Tal y como os informábamos en la Nota Informativa de fecha 7 de junio, finalmente el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha preparado un criterio interpretativo del alcance de la disposición transitoria segunda del RDL 8/2010 que hace referencia al nuevo periodo transitorio establecido para el acceso a la jubilación parcial.

Como recordaréis, la figura en cuestión permite mantener un periodo transitorio (hasta el 31 de diciembre de 2012) para que puedan acceder a la jubilación parcial con menos de 61 años "los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa", si además cumplen con el resto de requisitos exigidos (carrera de cotización de al menos 30 años, 6 años de antigüedad en la empresa, y una reducción de jornada entre un mínimo del 25% y un máximo de 75-85% de jornada anual).

En concreto, los nuevos requisitos de acceso se resumen en los siguientes cuadros:

CONDICIONES DE JUBILACION PARCIAL EN EMPRESAS CON ACUERDO FIRMADO ANTES DEL 25/05/2010(*)

	TIPO DE CONTRATO DEL RELEVISTA	ANTIGÜEDAD MINIMA EN LA EMPRESA	AÑOS DE COTIZACION	PORCENTAJE MAXIMO REDUCCION JORNADA	EDAD DE JUBILACION PARCIAL
MUTUALISTAS (cotizantes antes del 1/1/1967)	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	60 AÑOS
NO MUTUALISTAS	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	60 AÑOS + 6 meses

(*) el periodo transitorio afectado por estas condiciones finalizará el 31 de diciembre de 2012.

CONDICIONES DE JUBILACION PARCIAL EN EMPRESAS SIN ACUERDO

	TIPO DE CONTRATO DEL RELEVISTA	ANTIGÜEDAD MINIMA EN LA EMPRESA	AÑOS DE COTIZACION	PORCENTAJE MAXIMO REDUCCION JORNADA	EDAD DE JUBILACION PARCIAL
MUTUALISTAS (cotizantes antes del 1/1/1967)	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	60 AÑOS
NO MUTUALISTAS	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	61 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	61 AÑOS

Por tanto, el criterio del INSS tiene como objetivo determinar con exactitud si la administración entiende que los trabajadores afectados por Convenios Colectivos sectoriales quedan dentro o no del ámbito de este periodo transitorio y las condiciones concretas que deben cumplir los Convenios de empresa y los Acuerdos Colectivos de Empresa.

Finalmente, y como ya habíamos anunciado después de la última reunión con el INSS, el criterio de la administración ha sido el de excluir a los Convenios Colectivos sectoriales, por lo que los trabajadores afectados por los mismos no podrán acogerse al nuevo periodo transitorio.

Es obvio que sí podrán acogerse los trabajadores afectados por compromisos adoptados en Expedientes de Regulación de Empleo (ERE).

Además, en el caso de los Convenios Colectivos de Empresa y los Acuerdos Colectivos de Empresa, la Administración de la Seguridad social exigirá los siguientes requisitos:

Existencia de cláusula de jubilación parcial.

Como es obvio en cualquiera de los acuerdos antes reseñados debe existir una cláusula en la que se establezca "como compromiso del empresario, el derecho de sus trabajadores, o de algunos de sus trabajadores, a la jubilación parcial". Este es el criterio que el INSS traslada por escrito.

Sin embargo, en los contactos previos mantenidos, en este punto el INSS manifestaba verbalmente su voluntad de utilizar un criterio flexible y, según decían, el requisito se daría por cumplido con la mera existencia de una cláusula que recoja una referencia a la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, con independencia del grado de exigibilidad que pueda tener. Es evidente que el texto escrito se puede interpretar de forma más restrictiva, por ello, conviene resaltarlo y que lo tengamos en cuenta.

Requisito temporal de la firma y vigencia de los acuerdos.

En el caso de los convenios colectivos de empresa, tendrá que demostrarse que las cláusulas relativas a la jubilación parcial estaban vigentes el 25 de mayo de 2010 y que han continuado vigentes hasta la fecha en que el trabajador solicita la jubilación parcial ó fecha del hecho causante. Si con posterioridad al 25 de mayo del 2010 ha entrado en vigor otro convenio colectivo, debe demostrarse que las cláusulas relativas a la jubilación parcial estuvieron vigentes hasta la entrada en vigor del nuevo convenio que además debe incluir cláusulas sobre la jubilación parcial que sustituyan y reiteren los compromisos del convenio anterior.

Para determinar la vigencia y prórroga de un convenio colectivo, el INSS manifiesta que estará a lo regulado en el artículo 86 del ET. Así, a menos que expresamente se hubiera acordado lo contrario en el mismo convenio, las cláusulas normativas (caso de los compromisos sobre jubilación parcial), mantienen su vigencia hasta que se apruebe el convenio que lo sustituya.

Conforme al criterio interpretativo del INSS, en el caso de la existencia de un acuerdo colectivo de empresa que contenga la posibilidad de acceso de los trabajadores a la jubilación parcial, además de la exigencia de estar vigente el 25 de mayo de 2010, ha de acreditarse que el compromiso se ha mantenido vigente hasta la fecha de la solicitud de la jubilación parcial del trabajador o fecha del hecho causante. Para demostrar la continuidad de la

vigencia, en los acuerdos colectivos de empresa, distintos de los convenios colectivos estatutarios, se requerirá que con anterioridad a su expiración se suscriba un acuerdo formal de prórroga o un nuevo acuerdo que no altere el anterior en los aspectos relativos a la jubilación parcial.

Definición de lo que el INSS considera “empresa” a estos efectos.

A los efectos de este criterio del INSS, se considera “empresa” a toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen otras personas y por cuya actividad deban estar inscritas en algunos de los regímenes por cuenta ajena de los que integran el Sistema de la Seguridad Social.

También se consideran “empresa” las siguientes figuras:

- El grupo de empresas
- La Administración General del Estado
- La Administración de una Comunidad Autónoma
- Una Administración municipal o provincial.

En los casos anteriores se establece como requisito adicional que si la empresa/organismo/entidad pública en la que el trabajador que quiere jubilarse, que no disponga de convenio colectivo propio, ha de constar expresamente relacionada en el ámbito del convenio/acuerdo colectivo del grupo de empresas, o en el del convenio/acuerdo para el personal laboral de una Administración Pública.

Definición de qué debe entenderse por “acuerdo colectivo” .

No se consideran dentro del ámbito de aplicación de este periodo transitorio los Acuerdos Individuales de Prejubilación.

Se considera acuerdo colectivo aquellos acuerdos o pactos negociados por los empresarios y los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales.

Se considera también incluidos los acuerdos colectivos que no tienen eficacia general al haber sido firmados por organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores que no tienen el nivel de representatividad suficiente, y que exige la adhesión individual al mismo de los trabajadores que así lo manifiesten.

El criterio del INSS no ha tenido en cuenta el hecho de que la Secretaría de Estado de Seguridad Social está preparando una Orden Ministerial para elaborar un registro de los acuerdos colectivos que quepan dentro de la cobertura de este periodo transitorio para la jubilación parcial. Por ello el criterio del INSS establece que “si en los pactos o acuerdos colectivos que se presenten a la dirección provincial en el trámite del expediente de jubilación parcial no figura el sello de presentación de los mismos ante la autoridad laboral en fecha anterior al 25 de mayo de 2010, el trabajador deberá aportar una declaración jurada sobre la existencia y fecha del acuerdo”. Parece lógico deducir que cuando finalice el plazo para registrar los acuerdos afectados, esta declaración jurada no será necesaria.

En espera de que esta información os sea de utilidad, recibid un saludo.

Fdo. Carlos Bravo Fernández
Secretario Confederal de Seguridad Social
y Previsión Social Complementaria de CCOO