



N/Ref.ª: MCE/TMC/lfa

Fecha : 16 de febrero de 2010

Asunto: Aclaraciones sobre jubilación parcial para el personal laboral

**DESTINATARIO : A TODAS LAS GERENCIAS DE ATENCION PRIMARIA Y ESPECIALIZADA, HMN Y SAMU.**

Actualmente en el Servicio de Salud coexisten tres colectivos de personal laboral, concretamente el personal laboral de los Servicios de Salud Mental, el personal laboral del Hospital General de Asturias y por ultimo el del Hospital Monte Naranco.

Hasta el momento, el acceso a la jubilación del personal laboral anteriormente referido se producía con carácter forzoso a la edad de 65 años, pudiendo acceder con carácter voluntario a la jubilación a los 64 años siempre y cuando se cumplieran los condicionantes impuestos para ello en la normativa de la Seguridad Social. Estas eran las fórmulas de jubilación que se recogían en los tres convenios colectivos que regían sus condiciones de trabajo. Se ha de recordar que los tres Convenios Colectivos (Salud Mental, Hospital General de Asturias y Hospital Monte Naranco) han sido expresamente denunciados ya en el año 2005, manteniendo su vigencia respecto a su contenido normativo a lo largo de todo este tiempo y hasta la firma de un nuevo convenio que los sustituya. En ninguno de dichos Convenios se recoge la posibilidad de acceder a la jubilación parcial anticipada por parte del personal encuadrado en su ámbito de aplicación. No obstante, la regulación que se efectúa en la normativa de la Seguridad Social relativa al acceso a la situación de jubilación parcial, no hace referencia alguna a la necesidad de contemplar dicha posibilidad en las normas convencionales que rigen las relaciones laborales, pudiéndose, por el contrario, pactar y recogerse en dichas normas, mejoras prestacionales en relación a complementar las prestaciones reconocidas en virtud de la jubilación parcial.

Con fecha 11 de noviembre de 2009 fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el Plan de Recursos Humanos del Servicio de Salud del Principado de Asturias (BOPA 19-11-2009), que como ya hemos referido en notas anteriores, recoge expresamente entre las medidas de ordenación de los recursos humanos, la posibilidad de acceso a la jubilación voluntaria total o parcial del personal que reúna los requisitos establecidos en la normativa de la Seguridad Social.

Si bien con anterioridad a la aprobación del citado Plan de Ordenación, ya se habían producido esporádicas solicitudes de personal laboral ante las correspondientes Gerencias de reconocimiento de la jubilación parcial, tras la entrada en vigor del Plan, las solicitudes se han multiplicado de forma significativa



Como quiera que en estos momentos aún no ha sido posible alcanzar un acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo que sustituya a los anteriores, y recoja la posibilidad de acceder a esta modalidad de jubilación, y teniendo en cuenta que hasta el momento las solicitudes formuladas se han venido denegando sistemáticamente, habiéndose producido ya algún pronunciamiento judicial reconociendo el acceso del personal laboral del SESPA a este tipo de jubilación, se hace preciso emitir determinados criterios, en orden a actuar de forma uniforme en todas las Gerencias y a evitar una cascada de procesos judiciales en la materia con la probable condena e imposición de costas.

Para determinar dichos criterios, se ha tenido en cuenta la normativa general de la seguridad social en la materia, así como las formas de proceder que se llevan a cabo en la Administración del Principado de Asturias, donde su personal laboral tiene recogida dicha modalidad de jubilación en su Convenio Colectivo de aplicación. También se ha tenido en cuenta la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en reciente sentencia de 4 de noviembre de 2009, en la cual se declara el carácter modificativo y no extintivo de la relación laboral preexistente de la jubilación parcial, pues el jubilado parcialmente mantiene el mismo carácter fijo o indefinido que caracteriza a dicha contratación sin que pueda reputársela temporal hasta la jubilación definitiva.

A tal efecto, se remiten las presentes **ACLARACIONES** sobre los criterios a seguir ante las solicitudes de acceso a la jubilación parcial del personal laboral que se formulen

**Primera.-** Se declarará el acceso a la jubilación parcial de todo aquél personal laboral que, reuniendo las condiciones y requisitos establecidos en la normativa de la Seguridad Social (art. 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), así lo solicite.

Se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir los 60 años de edad y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concretado con un trabajador en situación de desempleo.

La competencia para proceder a declarar el acceso a dicha jubilación corresponderá al titular de la Gerencia correspondiente en virtud de la delegación de competencias efectuada mediante Resolución de la Dirección Gerencia del SESPA de 12 de noviembre de 2003 (BOPA 24-11-2003)

**Segunda.-** Así los trabajadores menores de 65 años podrán acceder a la jubilación parcial simultánea con la celebración de un contrato relevo, en los siguientes términos:

-Deberá tratarse de personal contratado a jornada completa.

-Debe celebrarse con el jubilado un contrato laboral a tiempo parcial, manteniendo su carácter fijo o indefinido, o temporal en su caso, y simultáneamente, un contrato de relevo con persona desempleada.

-La edad mínima para acceder a esta modalidad de jubilación será de 60 años para aquellos que tiene la condición de "mutualistas" (cotizantes antes de 1 de enero de 1967). Si no tienen la condición de mutualistas se requerirá tener cumplidos:

En 2010: 60 años y 4 meses de edad.

En 2011: 60 años y 6 meses de edad.

En 2012: 60 años y 8 meses de edad.



En 2013: 60 años y 10 meses de edad.

En 2014: 61 años.

-La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75%. No obstante, el límite de la reducción máxima se implantará de forma gradual:

En 2009: el 82% (25% a 82%)

En 2010: el 80% (25% a 80%)

En 2011: el 78% (25% a 78%)

En 2012: el 75% (25% a 75%)

- El trabajador ha de acreditar un período mínimo de cotización de 30 años de cotizaciones efectivas, que será exigido de forma gradual:

En 2009: 21 años cotizados

En 2010: 24 años cotizados

En 2011: 27 años cotizados

En 2012: 30 años cotizados.

-El trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, que será exigido de forma gradual:

En 2009: 3 años de antigüedad

En 2010: 4 años de antigüedad

En 2011: 5 años de antigüedad

En 2012: 6 años de antigüedad

**Tercera.-** Como se ha mencionado, el trabajador que se jubila deberá suscribir en el mismo momento de hacerse efectiva la jubilación un contrato de trabajo a tiempo parcial que supondrá una reducción de su jornada y de su salario, comprendida entre los límites señalados en el apartado anterior, y que tendrá las siguientes peculiaridades.

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- El modelo corresponderá al carácter de la vinculación que venía manteniendo hasta el momento, esto es, fijo o indefinido, o bien temporal.
- Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.
- La distribución de la jornada a realizar por el trabajador jubilado parcialmente, se realizará, salvo que la Gerencia lo estime más conveniente y acorde con las necesidades del servicio, concentrando el tiempo de trabajo a cumplir en un único periodo anual continuado. Durante el mencionado período, el trabajador realizará el mismo horario de trabajo que el resto de trabajadores, o en su caso, el que sea asignado en cartelera, hasta el total de horas que, en función de la jornada reducida, le



corresponde, sin posibilidad de acumulación de las tareas de un año anterior a las del año siguiente o siguientes.

**Cuarta.-** Simultáneamente a la suscripción del contrato a tiempo parcial del jubilado parcialmente, se deberá suscribir un contrato de relevo con las siguientes características:

- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.
- El puesto de trabajo 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.
- Tendrá una duración igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- Se celebrará el contrato a tiempo parcial, y en todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- La contratación del trabajador relevista se hará a través de las bolsas de demandantes de empleo constituidas de acuerdo con lo establecido en el Pacto sobre contratación de personal estatutario temporal de noviembre de 2001, debiendo llamarse a la primera persona de la lista en la categoría elegida, acudiendo a los criterios para formalizar nombramientos de sustitución. Es decir, en ningún caso se aplicarán a estos efectos, criterios del Pacto aplicables a efectos de realizar nombramientos estatutarios, a los efectos que nos ocupan, las bolsas son un mero instrumento para efectuar los contratos laborales de relevo.

Los servicios prestados bajo contrato de relevo contarán al demandante de empleo estatutario como servicios prestados "estatutarios".

**Quinta.-** La cuantía de las retribuciones que percibirá el trabajador será la correspondiente a la jornada efectivamente desempeñada en virtud de su nuevo contrato a tiempo parcial. La retribución del relevista será la correspondiente a su categoría, funciones y jornada de trabajo.

Por otra parte, tanto el trabajador jubilado parcialmente como el relevista, percibirán las retribuciones correspondientes a sus respectivas jornadas de forma prorrateada a lo largo de los doce meses, si bien la parte proporcional de las pagas extraordinarias que correspondan se les abonarán como viene siendo habitual en los meses de junio y diciembre.

**Sexta.-** La jubilación parcial y consecuentemente el contrato a tiempo parcial suscrito con el trabajador se extinguirá por las siguientes causas

- Fallecimiento del trabajador/jubilado.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.



**Séptima.-** Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, la Gerencia:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado.
- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

Se ha de advertir que en caso de incumplir esta obligación, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

**Octava.-** La solicitud de jubilación parcial se presentará por escrito ante la Gerencia debiendo acompañar certificado original de la vida laboral, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de efectos prevista, indicándose por ello la fecha de efectos en que solicita sea reconocida, con la consiguiente efectividad de la nueva reducción de jornada.

De este modo el hecho causante de la prestación será el día en que el trabajador cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

**Novena.-** Las Gerencias a efectos de facultar al trabajador jubilado parcialmente la solicitud de la prestación correspondiente ante el INSS, deberán proporcionarle, además de la documentación habitual en cualquier tipo de jubilación, la siguiente documentación a los solos efectos de proceder a dicha solicitud:

- Contrato a tiempo parcial suscrito con el trabajador que se jubila.
- Contrato de relevo del trabajador sustituto.
- Demanda de empleo del trabajador relevista, expedida por el SPEE u organismo competente.

**Décima.-** El personal que acceda a este tipo de jubilación parcial no tendrá derecho a percibir el sistema de incentivación a la jubilación anticipada, en los términos que se establecen en el apartado Quinto de la resolución de la Dirección gerencia del SESPA de 8 de mayo de 2006, reguladora de las medidas de acción social de los trabajadores del Servicio de Salud del Principado de Asturias (BOPA 31-5-2006), en las cuantías que se determinen anualmente en el Acuerdo del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias por el que se fijan las retribuciones del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias. Dicha incentivación esta solamente contemplada para quien acceda a la jubilación voluntaria anticipada total.

Tampoco tendrá derecho a ningún complemento, premio o compensación que complete las retribuciones percibidas con cargo al SESPA como consecuencia de la nueva jornada parcial que realiza, con respecto a las percibidas con anterioridad a su jubilación parcial, por no estar así contemplado en la normativa vigente aplicable a este



**Decimoprimera.-** De conformidad con las normas aplicables respecto a las medidas de acción social vigentes, tanto el trabajador jubilado parcialmente como el trabajador relevista, tendrán acceso a solicitar cualquiera de dichas medidas, con las siguientes salvedades.

- Respecto a las ayudas de estudios en cualquiera de sus modalidades, las últimas convocatorias efectuadas en el año 2009, introdujeron como posible beneficiario al personal jubilado parcialmente. Asimismo, el relevista tendrá a los efectos de las convocatorias de las ayudas consideración de personal temporal, lo que implicaría que también podrían acceder a las mismas.

- Respecto a los anticipos reintegrables, la Resolución de la Dirección Gerencia del 8 de mayo de 2006 (BOPA 31-5-2006) reguladora de las medidas de acción social del SESPA, recoge la posibilidad de conceder anticipos al personal fijo en activo así como a aquél personal no fijo cuando la duración de su relación laboral sea igual o superior a los plazos de reintegro solicitados. Por ello, para su concesión habrá de tenerse en cuenta tanto los límites temporales de los contratos de cara al periodo de reintegro, como los límites referidos a las cuantías de las nóminas mensuales que percibirá el trabajador, es decir que permitan efectuar los reintegros mensuales del anticipo concedido.

- Respecto al Plan de pensiones, las vigentes especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo del SESPA, en su art. 25.3 prevé la posibilidad de que el partícipe que acceda a la jubilación parcial opte por darse de baja en el Plan y rescatar sus prestaciones, o bien mantenerse en activo como partícipe del Plan manteniendo su aportación mensual, mediante la nómina.

**Decimosegunda.-** Tanto el personal jubilado parcialmente como el relevista tendrán derecho a las vacaciones correspondientes a la jornada que desempeñen respectivamente. Dichas vacaciones, respecto del trabajador jubilado parcialmente se descontará del tiempo acumulado en el que tiene que prestar servicios efectivos anualmente. El relevista por su parte podrá disfrutarlas en cualquier momento del periodo en que se encuentre prestando servicios efectivos, si bien ajustándose al régimen de disfrute establecido en la normativa vigente en la materia.

**Decimotercera.-** Por otra parte y por lo que respecta al régimen de permisos y licencias, será de aplicación las disposiciones recogidas al respecto en los Convenios Colectivos que remiten al régimen del personal estatutario sobre la materia.

EL DIRECTOR DE RR.HH. Y FINANCIEROS



Fdo. Manuel Cores Espiñeira