

## **ANEXO Nº 3**

**BREVE COMENTARIO JURÍDICO SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL LLEVADA A CABO POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2010, DE 20 DE MAYO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT PÚBLICO**

26 Mayo 2010



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN  
ÁREA EXTERNA**

**GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL**

## **I. CONTENIDO DE LOS PRECEPTOS NORMATIVOS DEL RD LEY 8/2010 QUE PRODUCEN ESTA MODIFICACIÓN**

### **Disposición derogatoria única. Derogación normativa.<sup>1</sup>**

Uno. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:

- a) Las disposiciones transitorias cuarta y decimoséptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en las redacciones dadas, respectivamente, por los artículos 3.Seis y 4.2 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

En resumen:

Se suprime el régimen transitorio establecido para el periodo de carencia respecto de la jubilación ordinaria.

Se elimina el régimen transitorio determinado para el acceso a la jubilación parcial.

### **Disposición transitoria segunda. Jubilación parcial.**

Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) de dicho artículo, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

## **II. BREVE COMENTARIO JURÍDICO**

### **a. Respecto al periodo de carencia establecido para la jubilación ordinaria.**

Por medio de la disposición derogatoria única de este Real Decreto, apartado Uno letra a), se elimina la aplicación paulatina del período mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación, que establecía el artículo 3.seis de la Ley 40/2007.

La Ley 40/2007 modificó el sistema de cómputo del período mínimo de cotización exigido en el artículo 161.1.b) LGSS (15 años o 5.475 días) para generar derecho a la pensión de jubilación contributiva, excluyendo a partir del día 1 de enero de 2008, para dicho cómputo la

---

<sup>1</sup> Se ha cambiado el orden de aparición entre la disposición derogatoria y la disposición transitoria segunda a efectos explicativos.



parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, esto es, los denominados “días cuota”<sup>2</sup>. Sin embargo, para paliar el impacto social de la medida se previó que el período mínimo de cotización de 5.475 días (15 años) efectivamente cotizados para el acceso a la pensión de jubilación se aplicase de forma progresiva, a lo largo de un período de cinco años, siendo plenamente efectiva la reforma a partir de 1 de enero de 2013.

Pues bien, como ya he referido lo que produce esta medida es la supresión de aquel régimen transitorio y por tanto, el adelantamiento de la eficacia de la reforma a fecha de 25 de mayo de 2010 y no, a partir del 1 de enero de 2013.

Lo cual, supone adelantar las consecuencia de una mayor dificultad en el acceso a la pensión de jubilación, y una frustración de las expectativas en la generación de la prestación, sobre todo para aquellas personas con carreras de seguro irregulares y de corta duración. Aunque, bien es cierto, que el impacto de esta medida adoptada por el Gobierno no parece que vaya a ser excesivamente severo: porque el periodo que restaba para que la modificación fuera plenamente efectiva es relativamente corto (6 semestres o 2 años y ½), porque pocas personas se jubilan con tan sólo 15 años cotizados (en el RG, sólo en torno al 2,5 % en el año 2009).

#### **b. Sobre el régimen de la jubilación parcial.**

De la misma manera que con la medida anterior, a través de la disposición derogatoria única de este Real Decreto, apartado Uno letra a), se suprime o elimina el régimen transitorio para la jubilación parcial previsto en el artículo 4.2 de la Ley 40/2007 de medidas en materia de seguridad social, determinado en su día con motivo de no perjudicar las expectativas de quienes estuviesen en tránsito de jubilarse parcialmente.

De esta manera, al eliminarse el régimen transitorio que alargaba hasta 2014 la eficacia del requisito de la edad (61 años) y hasta 2012 el resto de requisitos, como por ejemplo el periodo mínimo de cotización (15 a 30 años), desde la entrada en vigor del RD 8/2010 (25 de mayo de 2010), para el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo, se exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Una edad mínima de 61 años.
- Acreditar 30 años de cotización.
- Un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa.
- Una reducción de jornada comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.

Sin embargo, y al igual que sucedió en la reforma operada por la Ley 40/2007, este Real Decreto también ha tenido presente el perjuicio que esta medida pudiera ocasionar a aquellos trabajadores sujetos a compromisos de prejubilación adoptadas en Expedientes de Regulación

---

<sup>2</sup> Antes de la reforma, era suficiente con tener cotizados 4.700 días reales (12,87 años), porque a éstos se sumaban otros 775 días por pagas extras, lo que arrojaba un resultado de 5.475 días de cotización, es decir, 15 años.



de Empleo o por medio de Convenios o Acuerdos colectivos de empresa, y en este sentido por medio de su disposición transitoria segunda<sup>3</sup> va a determinar que,

- Hasta el 31 de diciembre de 2012,
- aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa,
- aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley (25 de mayo de 2010)
- que cumplan con los siguientes requisitos:
  - Acrediten un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
  - Acrediten un período previo de cotización de 30 años.
  - Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, como regla general, o del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. (Ver Nota al pie nº 4)
  - En los que el contrato de relevo tenga, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.
- podrán acceder a la jubilación parcial establecida en artículo 166.2 de la LGSS, a las siguientes edades:
  - 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
  - Y a los 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

Derivado de lo anterior y poniendo la atención en dos de los requisitos más importantes, como son el de la edad de acceso a la jubilación parcial y la reducción de jornada requerida, tenemos que:

**1.-** Antes de los 61 años de edad podrán acceder a la jubilación parcial:

- A los 60 años, los trabajadores que fueran mutualistas antes de 1-1-1967.
- A los 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- A los 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

---

<sup>3</sup> Disposición transitoria que a nuestro juicio resulta insuficiente, habiendo sido lo más favorable y lo más razonable, el mantenimiento del régimen transitorio establecido por la Ley 40/2007 sobre cada uno de los requisitos exigidos, en el año en que estuviese previsto el derecho al acceso a la jubilación parcial.



Estos dos últimos, hasta el 31 de diciembre de 2012, siempre que cumplan todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) del artículo 166.2 de la LGSS, y estén afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley.

2.- Con una reducción de jornada de tope máximo del 85% y un mínimo del 15% podrán acceder a la jubilación parcial:

- Quienes tengan 61 años de edad como mínimo, acrediten 30 años cotizados a la SS y 6 de antigüedad en la empresa, siempre que el relevista sea contratado con contrato indefinido y a jornada completa.
- Quienes aun con la edad mínima de 60 años acrediten, 30 años cotizados y 6 de antigüedad en la empresa, siempre que el relevista sea contratado con contrato indefinido y a jornada completa, y estén afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley, solo hasta el 31 de diciembre de 2012.4

---

<sup>4</sup> Esta es una interpretación propia que se deriva del contenido de la disposición transitoria segunda, que se refiere al cumplimiento del requisito c) sobre la reducción de jornada, pero que no deja fuera la excepción que se establece en esa letra respecto a la regla general del 75% - 25%.