

INFORMES JURÍDICO PRÁCTICOS



LA JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS: DEROGACIÓN Y/O VIGENCIA TEMPORAL LIMITADA

POR PABLO MARTÍNEZ-BOTELLO
Graduado Social

En estos momentos, ¿existe la posibilidad de acceder a la jubilación especial a los 64 años, sin aplicación de coeficientes reductores? A lo largo de las siguientes páginas daremos respuesta, no solo a esta pregunta, sino también a cómo articularlo.

Tanto la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (BOE de 2 de agosto), como el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE del 16 de marzo), que modificó la misma, reformaron de forma sustancial las distintas formas de jubilación anticipada, manteniendo al mismo tiempo la jubilación anticipada de los trabajadores que hubieran sido

cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Entre las formas de jubilación anticipada que modificaron se encuentran la jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo y la jubilación anticipada por voluntad del trabajador. Sin embargo, éstas no son el objeto de este trabajo, aquí lo que vamos a dilucidar es si está, o no, vigente la jubilación especial a los 64 años.

Lo primero que debemos abordar es el régimen jurídico de esta forma de jubilación. La misma se encuentra regulada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomoda, al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo. Decir que esta norma tenía como objetivo el fomento del empleo, ya que comprometía a la empresa a contratar a un trabajador por cada empleado jubilado a partir de los 64 años, beneficiándose este último de la no aplicación de coeficientes reductores a su pensión.

A modo de resumen, lo que dice el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, es que la edad mínima de jubilación a los sesenta y cinco años, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan; simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, sin que a aquellos se les apliquen coeficientes reductores a su pensión.

Para ello, establece una serie de requisitos, a saber:

- Esta jubilación debe partir del mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, o que se recoja en el convenio colectivo de aplicación.
- Debe producirse el cese efectivo del trabajador y la contratación simultánea de otro empleado.
- La nueva contratación tiene que llevarse a cabo con un trabajador desempleado e inscrito como tal en la Oficina del Servicio Público de Empleo.
- La jornada del nuevo contrato debe ser completa; por lo tanto no cabe la contratación a tiempo parcial.
- El nuevo contrato será indefinido, o en caso de ser temporal, debe tener una duración mínima de un año, siempre al amparo de las modalidades vigentes de contratación, salvo la del contrato eventual por circunstancias de la producción.
- En el contrato debe recogerse una cláusula en la que se identifique al trabajador que accede a la jubilación especial a los 64 años.
- Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del año contrato, salvo supuestos de fuerza mayor. En caso de incumplimiento deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el

importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado.

Llegados a este punto es el momento de que demos respuesta a la cuestión que enuncia nuestro trabajo. ¿Es posible que un trabajador acceda, en estos momentos, a la jubilación especial a los 64 años?

Considerando que la Ley 27/2011, de 2 de agosto entro en vigor el 1 de enero de 2013, y que la disposición derogatoria única de la mencionada Ley deroga de forma expresa el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio; en estos momentos ya no sería posible acceder a esta forma de jubilación.

Sin embargo, existe un resquicio legal, y este es el recogido en la letra c) del número 2 de la disposición adicional duodécima de la propia Ley 27/2011, de 2 de agosto, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; al decir que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019 , para quienes hayan accedido a la jubilación parcial antes del 1 de abril de 2013, así como a las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.

Es decir, que en estos momentos y hasta el 31 de diciembre de 2018, pueden acceder a la jubilación especial a partir de los 64 años los trabajadores que estuvieran jubilados parcialmente antes del 1 de abril de 2013, así como aquellos que, en virtud de acuerdos colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos¹ de empresa, accedan a la jubilación parcial y posteriormente pacten con su empresa la jubilación especial a los 64 años; y siempre y cuando esta última se produzca antes del 1 de enero de 2019.

Así las cosas, y con carácter general, para que un trabajador que haya accedido a la jubilación parcial dentro de los parámetros temporales descritos pueda acceder a la jubilación especial a los 64 años, la empresa tendrá que contratar a jornada completa, indefinidamente, o por un año -dentro de las modalidades vigentes de contratación- a un trabajador desempleado inscrito como tal en la Oficina del Servicio Público de Empleo.

Por otro lado, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y para salir al paso de las situaciones que se dan en la práctica (jubilados parciales que al cumplir los 64 acuerdan con su empresa la jubilación especial a los 64 años), dictó en su día criterio administrativo² según el cual, la Dirección General de Trabajo admite la posibilidad de que el relevista pueda sustituir al jubilado parcial si éste causa jubilación especial a los 64 años, siempre y cuando el relevista no vea recortados sus derechos.

¹ Planes de Jubilación Parcial que deberían estar suscritos antes del 1 de abril del 2013 y se hubieran registrado en la correspondiente Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) hasta el 15 de abril de 2013. Mediante Resolución de 20 de marzo de 2014 de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social (BOE del 3 de abril de 2013) se publicaron los Planes de Jubilación Parcial que fueron aceptados por la Entidad Gestora. A través de la página web de la Seguridad Social, www.seg-social.es se pueden consultar los Planes de Jubilación parcial aceptados.

² 7/2009, RJ 124/2009.

Para que opere la novación contractual que permite que el relevista sustituya al jubilado parcial cuando éste causa la jubilación especial a los 64 años, es indiferente que esa transformación suponga o no mejorar el nivel de empleo del trabajador; porque lo único que se requiere para que la novación funcione es que no comporte pérdida de derechos para el relevista, y que, en tanto dure la sustitución, su jornada de trabajo sea a tiempo completo.

En consecuencia, podrá tratarse de un relevista con contrato de duración determinada (cuando el pensionista alcance la edad ordinaria de jubilación) o indefinida, con jornada completa o parcial; en todos estos casos, sin necesidad de que el contrato temporal se convierta en indefinido y exigiendo que el indefinido se mantenga como tal y que la jornada continúe o pase a ser completa, el relevista puede sustituir a ese pensionista si éste causa jubilación especial a los 64 años, sin que sea preciso que la empresa contrate a otro sustituto.

De este denso criterio pueden extraerse diversas conclusiones, una de ellas es, que si el relevista tiene un contrato de relevo de duración determinada a jornada parcial, podrá ser el sustituto del jubilado parcial que se jubile anticipadamente a los 64 años si su propio contrato de relevo es, o se convierte a jornada completa, y siempre y cuando le reste al mismo un año de duración; es decir, que el jubilado parcial acceda a la jubilación especial a los 64 años el día inmediatamente posterior a cumplirlos.

Como conclusión podemos decir, que un trabajador jubilado parcialmente antes del 1 de abril de 2013 o que acceda a la jubilación parcial en virtud de un Plan de Jubilación Parcial aceptado por el INSS, podrá acordar con su empresa la jubilación especial a los 64 siempre y cuando esta se produzca antes del 1 de enero de 2019. Y además, por otro lado, la empresa podrá utilizar como sustituto al propio relevista.

OTROS TRABAJOS DEL AUTOR

Anuario Laboral 2015 (Obra colectiva)

Editorial Aranzadi

Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada

Revista de Información Laboral nº 10/2014

Editorial Lex Nova-Thomson Reuters

Anuario Laboral 2014 (Obra colectiva)

Editorial Aranzadi

La Tarifa Plana en la cotización a la Seguridad Social por contratación indefinida, ¿un “caramelo que se nos puede amargar”?

Revista de Información Laboral nº 2/2014

Editorial Lex Nova-Thomson Reuters

El puesto de trabajo del trabajador relevista en las jubilaciones parciales anticipadas a partir del 1 de abril de 2013

Revista de Información Laboral nº 10 (Octubre/2013)

Editorial Lex Nova-Thomson Reuters

Tres años de cambio laboral (Obra colectiva)

Editorial Lex Nova-Thomson Reuters (Febrero/2013)

Conciliación de la vida laboral y personal, reducción de jornada por cuidado de familiares (derecho a la concreción horaria indemnización por daños y perjuicios)

Portaljuridico Lex Nova (Enero/2013, digital)

Permiso de residencia y de trabajo único

Revista El Graduado, Año XXII, nº 65 (Abril/2012)

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Integración en el Régimen General de los trabajadores agrarios por cuenta ajena

Revista La Ley Año XXXIII, nº 7780 (Enero/2012)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Análisis sistemático de la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos

Revista de Información Laboral nº 11 (Noviembre/2011)

Editorial Lex Nova

Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Ley 27/2011, de 1 de agosto. BOE del 2 de agosto de 2011)

Revista Actualidad Laboral nº 19 (Noviembre/2011)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Derecho a la elección de turno de trabajo por motivos familiares. A propósito de la STC de 14 de marzo de 2011

Revista La Ley Año XXXII, nº 7635 (Mayo/2011)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Apuntes sobre la condición más beneficiosa

Boletín Social Quantor, nº 123 (Abril/2011)

Editorial Grupo Editorial Quantor

El trabajador relevista y su derecho al pluriempleo

Revista de Información Laboral nº31 (Marzo/2011)

Editorial Lex Nova

Situación jurisprudencial actual de las retenciones erróneas del IRPF y su compensación en nómina

Boletín Social Quantor, nº 120 (Enero/2011)

Editorial Grupo Editorial Quantor

Indemnización por finalización de contrato de jubilación parcial y contrato de relevo; notas para un estudio

Revista Actualidad Laboral nº 15 (Septiembre/2010)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Régimen jurídico de la jubilación parcial anticipada

Revista de Información Laboral Jurisprudencia nº 2 (Mayo/2010)

Editorial Lex Nova

Trabajador relevista en situación de excedencia: obligaciones de las empresas, cambio de doctrina

Revista Actualidad Jurídica Aranzadi, Año XVII, nº 794 (Marzo/2010)

Editorial Aranzadi

Jubilación anticipada de trabajadores discapacitados

Boletín Social Quantor, nº 110 (Febrero/2010)

Editorial Grupo Editorial Quantor

El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente (análisis práctico)

Revista La Ley Año XXX nº, 7239 (Septiembre/2009)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Estudiantes Extranjeros en España: acceso al trabajo por cuenta ajena

Revista Actualidad Jurídica Aranzadi, Año XVII, nº 774 (Abril/2009)

Editorial Aranzadi

El trabajador autónomo económicamente dependiente, síntesis didáctica

Revista Actualidad Laboral nº 6 (Septiembre/2008)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

La jubilación anticipada a partir de los 64 años sin coeficiente reductor y el contrato por vacante

Revista La Ley Año XXIX, nº 6994 (Julio/2008)

Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

Contrato a tiempo parcial y jubilación parcial

Revista El Graduado, Año XVIII, nº 56 (Junio/2008)

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

De la contratación temporal en fraude de ley a la concatenación de contratos temporales

Revista El Graduado, Año XVIII, nº 55 (Febrero/2008)

Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

La jubilación anticipada a partir del 1 de enero de 2008

Boletín Social Quantor, nº 87 (Enero/2008)

Editorial Grupo Editorial Quantor

El riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia natural: de contingencia común a profesional

Revista de Información Laboral Legislación nº 34 (Diciembre/2007)
Editorial Lex Nova

El contrato de obra o servicio determinado de cooperantes y el encadenamiento de contratos (una realidad social)

Revista Actualidad Jurídica Aranzadi, Año XVII, nº 736 (Octubre/2007)
Editorial Aranzadi

La nueva figura jurídica del cuidador de personas en situación de dependencia

Boletín Social Quantor, nº 84 (Octubre/2007)
Editorial Grupo Editorial Quantor

Parto múltiple y lactancia acumulada reconocida en convenio colectivo

Revista El Graduado, Año XVII, nº 53 (Junio/2007)
Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Perspectivas futuras de la jubilación parcial

Diario La Ley Año XXVIII nº 6734 (Junio/2007)
Editorial La Ley grupo Wolters Kluver

La jubilación anticipada a partir de los 64 años sin coeficiente reductor y el contrato del sustituto

Revista de Información Laboral Jurisprudencia nº 7 (Noviembre/2006)
Editorial Lex Nova

Práctica Laboral

Revista Actualidad Laboral nº20 (Noviembre/2006)
Editorial La Ley grupo Wolters Kluver