



Comisión Ejecutiva

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

La ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, que entró en vigor el día 1 de Enero de 2008, modifica entre otros, el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social referente a la jubilación parcial. Los nuevos requisitos para acceder a la jubilación parcial se aplicaran gradualmente, tal y como se señala a continuación:

- Haber cumplido la edad de 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de Enero de 1967)
- Acreditar un periodo en antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial
- Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente)
- Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

APLICACIÓN GRADUAL DE LOS NUEVOS REQUISITOS

A- LA EXIGENCIA DEL REQUISITO DE 61 AÑOS DE EDAD SE LLEVARA A CABO DE FORMA GRADUAL DE SIGUIENTE MODO:

Durante el año 2008: 60 años
Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.
Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.
Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.
Durante el año 2012: 60 años y 8 meses.
Durante el año 2013: 60 años y 10 meses.
Durante el año 2014: 61 años

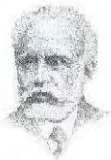
B- EL REQUISITO DE 6 AÑOS DE ANTIGÜEDAD SERÁ EXIGIDO DEL SIGUIENTE MODO:

Durante el 2008: 2 años.
Durante el 2009: 3 años.
Durante el 2010: 4 años.
Durante el 2011: 5 años.
A partir del 2012: 6 años.

C- EL LÍMITE DE REDUCCIÓN MÁXIMA DE JORNADA DE 75% SE IMPLANTARA EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Durante el 2008: el 85%.
Durante el 2009: el 82%.
Durante el 2010: el 80%.
Durante el 2011: el 78%.
A partir del 2012: el 75%

C/. Valderribas, nº 49 (Esquina Sánchez Barcáiztegui) 28007 Madrid



Comisión Ejecutiva

D- EL PERIODO DE 30 AÑOS DE COTIZACIÓN SERÁ EXIGIDO TAMBIÉN PAULATINAMENTE:

- Durante el 2008: 18 años.
- Durante el 2009: 21 años.
- Durante el 2010: 24 años.
- Durante el 2011: 27 años.
- A partir del 2012: 30 años.

EXCEPCIONES:

1 – Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de Diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinida.

2 – El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

La ley 40/2007 modifica también el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a contrato de relevo, quedando como sigue esta modalidad contractual:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- La duración del contrato será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.
- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- El puesto del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el puesto de trabajo no puede ser el mismo o uno similar, debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.