

Hilo Negro

Ficha de Formación Nº 68



CGT-BURGOS.- MAYO DE 2008 - SECRETARÍA DE FORMACIÓN

JUBILACION - NORMATIVA 2ª

Jubilación parcial anticipada

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes

REQUISITOS

EDAD

Haber cumplido la edad de 61 AÑOS, o de 60 si se trata de los trabajadores mutualistas el 1 de enero de 1967, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado

RÉGIMEN TRANSITORIO:

La exigencia de este requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de esta nueva Ley (01-01-2008), en los siguientes términos:

- Durante el primer año, 60 años.
- Durante el segundo año, 60 años y 2 meses.
- Durante el tercer año, 60 años y 4 meses.
- Durante el cuarto año, 60 años y 6 meses.
- Durante el quinto año, 60 años y 8 meses.
- Durante el sexto año, 60 años y 10 meses.
- A partir del séptimo año, 61 años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 por 100 de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

ANTIGÜEDAD

Acreditar un período de ANTIGÜEDAD en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

RÉGIMEN TRANSITORIO:

Este requisito de 6 años de antigüedad mínima será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de esta nueva Ley (01-01-2008), en los siguientes términos:

- Durante el primer año, 2 años.
- Durante el segundo año, 3 años.
- Durante el tercer año, 4 años.
- Durante el cuarto año, 5 años.
- A partir del quinto año, 6 años.

REDUCCION DE JORNADA

Que la REDUCCIÓN DE SU JORNADA de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de

un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a **jornada completa mediante un contrato de duración indefinida** y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la **jornada de un trabajador a tiempo completo comparable**

RÉGIMEN TRANSITORIO:

Este límite de la reducción máxima de jornada del 75 por 100 se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de esta nueva Ley (01-01-2008), en los siguientes términos:

- Durante el primer año, el 85%
- Durante el segundo año, el 82%
- Durante el tercer año, el 80%
- Durante el cuarto año, el 78%
- A partir del quinto año, el 75%

AÑOS DE COTIZACIÓN

Acreditar un período previo de COTIZACIÓN de 30 AÑOS, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias

RÉGIMEN TRANSITORIO:

Este período de 30 años de cotización será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de esta nueva Ley (01-01-2008), en los siguientes términos:

- Durante el primer año, 18 años.
- Durante el segundo año, 21 años.
- Durante el tercer año, 24 años.
- Durante el cuarto año, 27 años
- A partir del quinto año, 30 años.

CORRESPONDENCIA PUESTO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR JUBILADO Y DEL RELEVISTA

Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una **CORRESPONDENCIA ENTRE LAS BASES DE COTIZACIÓN DE AMBOS**, de modo que la correspondiente al trabajador relevista **NO PODRÁ SER INFERIOR AL 65%** de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

DURACIÓN CONTRATO DE RELEVO

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

RÉGIMEN TRANSITORIO GENERAL

El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social 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.