



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de..., mediante escrito de fecha 27 de marzo pasado, registrado de entrada en Diputación el 10 de abril y entregado a este Departamento de Asistencia a Municipios el día 12 del mismo mes, nos ha solicitado la emisión de un Informe en relación con diversas cuestiones suscitadas a raíz de la opción ejercitada por un empleado municipal para que se le reconozca su derecho a la jubilación parcial.

Como antecedentes ilustrativos de la situación creada por la referida solicitud, la primera autoridad municipal nos informa que por parte de la Secretaría se le ha informado que, una vez comprobada la vida laboral, edad y servicios prestados al Ayuntamiento por el empleado público municipal que pretende acceder a la jubilación parcial, éste reuniría todos los requisitos para optar a la pretendida jubilación, pues, encuadrado en la categoría de operario de servicios múltiples de la plantilla laboral del Ayuntamiento, como personal fijo de plantilla, ha venido desempeñando su trabajo de manera ininterrumpida desde su toma de posesión el 1 de junio de 2003.

Como obligación legal adicional para autorizar la referida jubilación parcial, el expresado informe de Secretaría se hace eco también del requisito esencial de establecer un contrato de relevo de duración igual, como mínimo, al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación, y con una jornada laboral que deberá corresponderse con la reducción de jornada, entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, aplicable al citado empleado público.

Por lo que se refiere al contrato de relevo y su formalización, continúa diciendo el citado informe de Secretaría, el Ayuntamiento, como Administración pública que es, deberá garantizar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la celebración de las pruebas que, previa aprobación por el Pleno de la Corporación de la preceptiva oferta de empleo y bases de la convocatoria, en su caso, determinarán los méritos de los distintos aspirantes a la adjudicación del indicado contrato.

A la vista del comentado informe y según nos dice la propia Alcaldesa, la Corporación en Pleno celebrado el pasado siete de marzo con carácter extraordinario



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



autorizó la jubilación parcial solicitada y aprobó las bases de la convocatoria para la contratación temporal del relevista. Ahora bien, tras la entrada en vigor el pasado 17 de marzo del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que vino a modificar los requisitos exigidos anteriormente para acceder a la jubilación parcial, al Ayuntamiento se le han planteado ciertas dudas en relación con la legalidad del proceso selectivo concluido un día después de la entrada en vigor de la citada norma legal, y nos pregunta cómo podría afectar la indicada regulación a los intereses de la persona seleccionada y de los demás participantes, así como, sobre qué actuaciones debería llevar a cabo la Corporación.

Pues bien, a la vista de las cuestiones planteadas, así como, de la información proporcionada en el escrito de petición de informe, una vez estudiado y analizado el contenido de unas y otra, tras consultar la legislación que consideramos de aplicación al caso, que en su momento se citará, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Antes de abordar las concretas cuestiones planteadas por el Ayuntamiento es oportuno destacar, cómo la regulación en materia de jubilación, en general, y de jubilación anticipada y parcial, en particular, se ha convertido últimamente en un jeroglífico indescifrable causado tanto por las continuas modificaciones legales realizadas al efecto, como por la compleja aplicación transitoria de las normas. En dicho contexto legal, en el que resulta extremadamente difícil determinar el régimen jurídico vigente en cada momento, parece existir, no obstante, un objetivo claro y evidente, como es la voluntad del legislador estatal de dificultar al máximo el hecho de la jubilación en sus distintas modalidades, con la finalidad declarada de poder alcanzar así la sostenibilidad del sistema público de pensiones. De ahí la necesidad de retrasar la edad de jubilación,



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



con carácter general, y obstaculizar, al mismo tiempo, el acceso a la jubilación parcial que es de lo que ahora se trata.

Por otra parte, antes de abordar el fondo del asunto planteado por el Ayuntamiento, conviene también recordar, pues, no ha sido mencionado en el informe de la Secretaría a que se refiere la Sra. Alcadesa, que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.Uno del Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, *"A lo largo del ejercicio 2012 **no se procederá a la incorporación de nuevo personal**, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores (...)"*. Limitación absoluta que fue completada, a continuación, a través del apartado Dos del mismo precepto legal, con una nueva prohibición relativa, en este caso, y expresada en los siguientes términos: *"Durante el año 2012 **no se procederá a la contratación de personal temporal**, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales"*.

Las citadas limitaciones se reproducen, en lo básico, y siguen vigentes en la actualidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23.Uno.1 de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, que copiado literalmente dice: *"A lo largo del ejercicio 2013 **no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se regirán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal**, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marinería necesarias para alcanzar los efectivos fijados en la disposición adicional décima octava. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público". Precisando el indicado precepto legal, a continuación, en su punto 2, los sectores y administraciones a los que no resultará de aplicación la limitación contenida en el párrafo citado, entre las que, desde luego, no aparecen reflejadas las Entidades locales de carácter municipal (salvo en lo referente a supuestos de reposición de efectivos en el ámbito de policías locales y otros supuestos que no vienen al caso).

Por su parte, el mismo precepto legal citado en el párrafo inmediatamente anterior vuelve a reiterar, en su apartado Dos, que *"Durante el año 2013 **no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales**"*

Los citados apartados Uno y Dos tienen además carácter básico, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en el apartado Seis del mismo precepto legal. Por tanto, bajo el exclusivo prisma legal de las disposiciones legislativas citadas y sin justificar previamente la excepcionalidad, necesidad o urgencia de la plaza a cubrir mediante el correspondiente contrato de relevo, en los términos y condiciones establecidas en ellas, es cuestionable que el Ayuntamiento haya obrado correctamente y conforme a Ley al acceder a la petición de jubilación parcial del trabajador en cuestión.

SEGUNDO

Entrando ya en el fondo del asunto, la primera cuestión a determinar, tras las sucesivas y farragosas modificaciones introducidas en el régimen de la jubilación parcial por el legislador estatal, tanto a través del ejercicio del poder legislativo como del ejecutivo vía Real Decreto-Ley, es la normativa que resulta de aplicación en el presente caso.

A este respecto, cabe empezar recordando que la jubilación parcial aparece regulada en el artículo 166 de la Ley 1/1994, de 20 de junio, por la que se aprueba el



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS, en adelante), en la redacción dada actualmente a dicho precepto legal por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, y en lo que no se haya visto afectado por el citado texto legal, por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

No obstante, hasta llegar al momento actual, las modificaciones introducidas en el citado precepto legal han sido muchas y, a veces, aplicables durante un breve periodo de tiempo e, incluso, han sido objeto de suspensión temporal, lo que ha provocado que el régimen de la jubilación parcial sea un régimen inestable y confuso, cuya inestabilidad se ha visto acrecentada por la simultánea aprobación de un derecho transitorio que, en el momento actual, se encuentra recogido en la Disposición Transitoria Vigésima segunda del TRLGSS, añadida por el artículo 7.3 del citado Real Decreto-Ley 5/2013.

Por tanto, dado que el hecho causante de la pensión de jubilación parcial, según el artículo 11 del citado Real Decreto 1131/2002, se produce el día del cese en la jornada de trabajo a tiempo completo que se viniese realizando con anterioridad, y siempre que, en dicha fecha, se hubiera suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial, así como el contrato de relevo, en aquellos casos en que éste resulte necesario, parece evidente que la normativa a aplicar en el supuesto sometido a nuestra consideración es la actualmente vigente, cuyo contenido pasamos a analizar en el punto siguiente.

TERCERO

De acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 166, apartado 1, del TRLGSS, vigente desde el pasado 17 de marzo, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores que habiendo cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización (aplicados estos dos parámetros de forma paulatina,



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Vigésima¹ del mismo texto legal),
"(...) reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que

¹ Disposición Transitoria Vigésima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más. Menos de 35 años y 3 meses.	65 años. 65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más. Menos de 35 años y 6 meses.	65 años. 65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más. Menos de 35 años y 9 meses.	65 años. 65 años y 3 meses.
2016	36 o más años. Menos de 36 años.	65 años. 65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más. Menos de 36 años y 3 meses.	65 años. 65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más. Menos de 36 años y 6 meses.	65 años. 65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más. Menos de 36 años y 9 meses.	65 años. 65 años y 8 meses.
2020	37 o más años. Menos de 37 años.	65 años. 65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más. Menos de 37 años y 3 meses.	65 años. 66 años.
2022	37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses.	65 años. 66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses.	65 años. 66 años y 4 meses.
2024	38 o más años. Menos de 38 años.	65 años. 66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 años. 66 años y 8 meses.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, (...) sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable”.

A continuación, el apartado 2 del mismo precepto legal, 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, permite también el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores a tiempo completo que, aun no habiendo cumplido la edad de jubilación a que se refiere el apartado anterior, reúnan sin embargo los siguientes requisitos generales:

- a) Haber cumplido la edad establecida en el cuadro anexo², en función de los periodos cotizados en el momento del hecho causante, y sin que, a tales

2026	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses.	65 años. 66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses.	65 años. 67 años.

2

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



- efectos, puedan ser tenidas en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.
- e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador

2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- f) Que los contratos de relevo que se establezcan tengan, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación establecida en el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima del TRLGSS.

En los casos en que el contrato de relevo que se formalice sea de carácter indefinido y a tiempo completo, éste deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que le resulte de aplicación. De forma que, en el supuesto de que el contrato se extinguiera antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estaría obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c) anterior, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

A los indicados requisitos, más restrictivos que los exigidos con anterioridad, le serán de aplicación, a su vez, las normas transitorias sobre jubilación parcial recogidas en la Disposición Transitoria Vigésima segunda³ del citado TRLGSS que, añadida por el

³ **Disposición Transitoria Vigésima segunda. Normas transitorias sobre jubilación parcial**

1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley.

2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



artículo 7.3 del aludido Real Decreto-Ley 5/2013, tratan de paliar los bruscos efectos que sobre los derechos de los trabajadores próximos a la edad de jubilación, y que cuenten con largas carreras de cotización, tendría la aplicación inmediata de dicho precepto legal.

CUARTO

A modo de conclusión, cabe decir que, aun reuniendo el trabajador todos y cada uno de los requisitos que acabamos de mencionar para acceder a la jubilación parcial, si tenemos en cuenta la prohibición absoluta de incorporación de nuevo personal, así como la limitación relativa para contratar personal temporal, establecidas ambas en la Ley 17/2012 al principio mencionada, la actuación del Pleno del Ayuntamiento autorizando la jubilación parcial de uno de sus empleados, junto con la aprobación de las bases de la convocatoria para la contratación temporal de otro trabajador mediante un contrato de relevo, no sería ajustada a Derecho y, consecuentemente, quedaría obligado a dejar sin efecto los mencionados acuerdos mediante la tramitación del correspondiente procedimiento de revisión de los actos administrativos que resulten afectados de nulidad.

Es cuanto me corresponde informar al respecto, advirtiendo expresamente a los destinatarios del presente Informe que las opiniones vertidas en el mismo se someten a cualesquiera otras mejor fundadas en derecho, ya que no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente deban emitirse para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo, 18 de abril de 2013

a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada