



EMILIO DURÁN GONZALO, GABINETE DE ESTUDIOS DE FECOHT-CCOO

**EL RINCÓN JURÍDICO**

**Importante sentencia sobre la jubilación parcial**  
**Sentencia favorable para un trabajador de El Corte Inglés**

Una sentencia reciente del juzgado de lo social de Madrid, reconoce el derecho a la jubilación parcial a un trabajador de El Corte Inglés, que durante los seis últimos años de su carrera profesional había combinado su jornada de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo.

La Seguridad Social hasta la fecha había venido negando la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a aquellas personas, que no cuenten, además del resto de los requisitos, con cotizaciones a jornada completa en los seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilarse parcialmente.

En el caso del trabajador quedó acreditado sobradamente todos los requisitos que se establecen en el Texto Refundido de la Seguridad Social, en su artículo 166 donde se regula el acceso a la jubilación parcial, además de lo establecido en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre. Por parte de la administración se cuestionaba únicamente, la transformación del contrato a tiempo parcial a tiempo completo unos meses antes a la posibilidad de acceder por parte del trabajador a la situación de jubilación parcial.

La sentencia del juzgado nº 35 de Madrid, sostiene en sus fundamentos de derechos algunos elementos importantes como:

- Esta modalidad de jubilación permanece vinculada al objetivo tradicional del reparto de empleo, en tanto sigue siendo necesaria la simultánea celebración de un contrato de relevo.
- El precepto legal en su punto dos (artículo 166.2 de la LGSS) establece que podían acceder a la jubilación parcial aquellos trabajadores a tiempo completo y siempre que la

empresa simultáneamente establezca un contrato de relevo; dependiendo la reducción de la jornada (25 a 85%) del que el citado contrato de relevo se realice o no para cubrir la jornada vacante del jubilado parcial o bien se realiza a jornada completo; en consecuencia, un primera interpretación literal, sin género de dudas, es que el trabajador que acceda a la jubilación parcial tenga jornada completa, más concretamente esté a jornada completa.

- A juicio del tribunal y a la vista de los términos en que se expresa la norma de la Seguridad Social, en modo alguno puede convalidarse que tal antigüedad (seis años anteriores) haya de serlo en modo alguno con modalidad de contratación a tiempo completo, bastando la concurrencia de esa larga relación laboral con la empresa y la circunstancia de la prestación de servicios en este modalidad al tiempo de solicitar la pensión, siempre que la transformación en otro contrato a tiempo completo no constituya una conducta en fraude de ley con la única finalidad de facilitar la prestación en cuestión. Supuesto en el que habría que darse la aplicación de la norma que se ha querido eludir, según señala el artículo 6.4 del Código Civil.

En opinión del Gabinete de Estudios de FECOHT-CCOO, la sentencia supone un avance para aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentren en la misma situación que el compañero del Corte Inglés, y esperamos que en caso de ser recurrida por parte de la Seguridad Social, bien el Tribunal Superior de Justicia de Madrid o la Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirmen en todos sus términos las sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid.

**Breves notas de sentencias de interés (agosto 2011)**

**El despido de una trabajadora embarazada, siempre está viciado de nulidad incluso bajo la apariencia de objetividad**

Una entidad bancaria de Valencia despidió a una trabajadora que se encontraba en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos y posteriormente con un nuevo embarazo, alegando para ello "el descenso sustancial en las ventas de la oficina y consecuentemente en los beneficios".

El juzgado de lo Social número 6 de Valencia declara nulo el despido, alegando para ello: "que según reiterada jurisprudencia, el despido de una trabajadora embarazada siempre está viciado de nulidad incluso bajo la apariencia de objetividad, cuando no sea la única persona que resta en la plantilla o cuando o no figuren en la misma otras personas tributarias de forma excluyente a tal preferencia, Art. 55 del ET, a tenor del que no puede producir efectos de el despido de las trabajadoras gestantes ni el de aquellos trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando uno de los permisos del artículo 37 párrafos 4 y 5".

Además como elemento novedoso en defensa de los derechos laborales de la futura maternidad de la trabajadora añade: "del hecho que dada su edad y especialización, con el despido injustificado al que se ha visto sometida, se truncaba la proyección profesional, siendo difícil que encontrara un puesto de trabajo de las características de el que hasta ahora ocupaba cercano a su domicilio y con un horario que le permitiera la crianza de sus hijos".

**El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara nulo el cambio de turno de un trabajador, que tenía un turno fijo de noche motivado entre otros factores por la enfermedad de su pareja**

El TSJM, estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador contra la empresa Newrest Servair S.L. compañía que se dedica a la explotación del catering para el transporte aéreo.

El trabajador tenía que interponer en el momento la demanda de derechos ante el juzgado de lo social de Madrid, un horario de trabajo nocturno, de lunes a viernes, librando los fines de semana, dos semanas los sábados y domingos y la tercera semana los jueves y viernes. La empresa le modificó unilateralmente las libranzas, pasando el demandante a prestar sus servicios ocho días seguidos con dos días de libranza, para posteriormente trabajar siete días seguidos con 4 días de descanso.

El Juzgado de lo Social de Madrid dio la razón a la empresa, lo que motivó el posterior recurso de suplicación por parte del actor.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dado la razón al trabajador en estos términos.

El TSJ entiende que se trata de una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, en base a lo establecido en dos sentencias del Tribunal Supremo en el sentido de que "lo fundamental es determinar la intensidad y el alcance del cambio de horario, valorando las circunstancias personales del empleado y las circunstancias en las que se venía disfrutando el horario anterior".

Por tanto, el tribunal entiende que: "tratándose efectivamente de una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, la misma debe declararse nula por no haber seguido el procedimiento legal".

**somos** fecoht agosto 2011  
 n.º 24

 periódico de la federación estatal de comercio, hostelería y turismo [www.fechoht.ccoo.es](http://www.fechoht.ccoo.es)

**Edita:**  
**FECOHT-CCOO**  
 Pza. Cristino Marcos, 4,  
 3ª Planta  
 28015 Madrid  
 Telf. : 915409591 / 9225.  
 Fax : 915597196  
[fechoht@fechoht.ccoo.es](mailto:fechoht@fechoht.ccoo.es)  
[www.fechoht.ccoo.es](http://www.fechoht.ccoo.es)

**Secretario de Comunicación:**  
 Antonio Ruda Valenzuela  
[aruda@fechoht.ccoo.es](mailto:aruda@fechoht.ccoo.es)

**Adjunto Secretaría de Comunicación:**  
 César Carrera Pacho  
[ccarrera@fechoht.ccoo.es](mailto:ccarrera@fechoht.ccoo.es)

**Archivo histórico:**  
 Luis Flórez Macipe  
[archivo-historico@fechoht.ccoo.es](mailto:archivo-historico@fechoht.ccoo.es)  
 Teléfono: 915409225 corto 9225

 *tú ganas*

**fechoht**

**Ahora más que nunca**  
 calidad, estabilidad e igualdad en el empleo

   
 Federación estatal de comercio, hostelería y turismo