



Araceli Ruiz
Responsable de Enseñanza
Privada de CCOO
Irakaskuntza

Antigüedad de seis años exigida para el acceso al contrato de relevo: se computarán también los periodos de cotización a tiempo parcial

Ordezkatzeko kontratua lortzeko eskatutako sei urtetarako denbora partzialean lan egindako denbora tarteak kontuan hartuko dira. Horrela erabaki du Zaragozako Gizarte arloko Epaitegi baten epai batek, oraindik errekurrituta izan daitekeena.

Bizitza laboralean zehar denbora partzialean zerbitzuak emateak bere eragina badauka dagoneko pentsioaren zenbatekoaren kalkuluan, kotizazio oinarriak baitira kontuan hartzen direnak. Beraz, epai honek denbora partzialeko eta denbora osoko langileen arteko ez diskriminatze printzipioari laguntzen dio.

NOS HA LLEGADO una Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Zaragoza que es de gran interés para clarificar la exigencia de los seis años de antigüedad en la empresa a la hora de acceder al contrato de relevo.

Se trata de una trabajadora de la enseñanza privada concertada que solicitó al INSS, en fecha de mayo de 2010, la jubilación parcial que en principio le fue denegada. La trabajadora recurrió dicha denegación ante el juzgado de lo Social para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación parcial.

La sentencia toca diversos aspectos: edad, periodo de cotización, antigüedad.

Aquí nos interesa conocer lo que el juez dice sobre el requisito de seis años de antigüedad mínima en la empresa que se exige para el acceso a la jubilación solicitada. Las condiciones para el acceso a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo se mantienen con la última reforma de las pensiones (Ley 27/2011).



Cabe recordar que el art. 166 de la LGSS dispone que siempre, con carácter simultáneo a la jubilación, se celebre un contrato de trabajo de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos relativos a la edad, antigüedad en la empresa, años de cotización, porcentaje de reducción de jornada, que la misma norma establece de la siguiente manera:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 por Acuerdos o Convenios de empresa

que recojan la jubilación por contrato de relevo.(esto último hasta diciembre de 2012).

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

c) Que la reducción de la jornada de trabajo



se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento 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 de cotización a la Seguridad Social.

- d) Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional o correspondiente por pagas extraordinarias.
- e) 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 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

En el caso de esta trabajadora, en el momento de la jubilación tenía un contrato indefinido y a tiempo completo, se le denegó la prestación, entre otras razones, porque a los efectos del requisito de seis años de antigüedad en la empresa, el INSS entiende que únicamente pueden computarse los periodos en los que la trabajadora haya prestado servicios en la empresa en régimen de jornada a tiempo completo. A la trabajadora se le deniega la prestación porque su dedicación a tiempo completo para la empresa se inicia el 01/09/2008, pues desde el año 1992 la prestación de servicios había sido a tiempo parcial.

El juez da la razón a la trabajadora y se le reconocen también los periodos cotizados a tiempo parcial.

El art. 166 de la LGSS establece la posibilidad de acceder a la jubilación parcial para trabajadores/as que presten sus servicios a tiempo completo. Ésta es la única ocasión en que la norma menciona tal requisito de trabajar a tiempo completo, referido al trabajador que pretende acceder a la jubilación.

La norma, al disponer que el trabajador debe acreditar una antigüedad en la



empresa de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, en modo alguno exige que esa antigüedad en la empresa se corresponda con una prestación de servicios a tiempo completo. La norma no impone tal exigencia, según el juez, por lo que el INSS tampoco puede exigirla a los efectos de reconocer la prestación de jubilación parcial. Pues, como ha interpretado el TJCE: **el cálculo del importe de la pensión depende directamente de la cantidad de trabajo efectuada por el trabajador/a y de las cotizaciones correspondientes, según el principio de "pro rata temporis."**

En efecto, la consideración del periodo de tiempo que el trabajador a tiempo parcial ha trabajado efectivamente durante su carrera, en comparación con el de un trabajador que ha trabajado a tiempo completo durante toda su carrera, constituye un criterio objetivo que permite una reducción proporcionada de su derecho a pensión. En cambio, en cuanto a la determinación de la fecha de adquisición del derecho a pensión, no es admisible el "Prorratio en el tiempo", en la medida en que dicha prestación depende exclusivamente de la duración de la antigüedad adquirida por el trabajador.

La antigüedad se corresponde con la

duración efectiva de la relación de empleo, y no con la cantidad de trabajo realizada durante dicha relación.

Por tanto, el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo implica que la duración de la antigüedad tenida en cuenta a efectos de la determinación de la fecha de adquisición de un derecho a pensión se calcule para el trabajador a tiempo parcial como si hubiera ocupado un puesto a tiempo completo.

La prestación de servicios por parte de la demandante, a tiempo parcial durante un determinado periodo de su vida laboral, ya tiene su incidencia en la determinación del importe de la pensión, en cuanto que la misma se calcula sobre las bases de cotización que incluyen aquellas que se corresponden a la prestación de servicios a tiempo parcial.

Por todo ello, como la trabajadora al tiempo de solicitar la prestación presentaba contrato a tiempo completo (que es lo que exige la ley), se le han admitido para el cómputo de la antigüedad de los seis años anteriores al hecho causante, los periodos anteriores cotizados a tiempo parcial.

La sentencia no es definitiva y cabe recurso de suplicación.