

**LOS TRABAJADORES QUE DECIDAN ACCEDER A UNA JUBILACIÓN PARCIAL, PODRÁN CONCENTRAR SU JORNADA REDUCIDA EN UN SOLO AÑO Y, DE ESTA FORMA, DEJAR DE TRABAJAR ANTES. ASÍ LO HA AVALADO EL TRIBUNAL SUPREMO EN UNA SEGUNDA SENTENCIA EN ESTE SENTIDO, CON FECHA DEL 29 DE MARZO (la anterior de 19/01/2015).**

Con este pronunciamiento, en unificación de doctrina, el Tribunal Supremo (TS), vuelve a validar y completar la práctica de acumular interanualmente la jornada del trabajador que se jubila parcialmente, aunque conviene ser cautos y analizar cada caso concreto.

#### ***DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPREMO:***

Aunque debe partirse siempre de una aplicación casuística del derecho, se pueden acumular en un único periodo de tiempo todas las jornadas de trabajo del trabajador jubilado parcialmente hasta su jubilación total, sin que ello implique un anticipo de la edad de jubilación ni afecte a la legalidad del contrato de relevo.

#### ***QUÉ DICE LA LEY Y CÓMO LA INTERPRETA EL TRIBUNAL SUPREMO:***

Nuestro ordenamiento (RD 2064/1995) admite de forma expresa la acumulación anual de las jornadas del jubilado parcial en un único periodo de cada año. Pero nada dice respecto de la posibilidad de acumular todas las jornadas de trabajo hasta la jubilación total del trabajador en un único periodo.

Según el TS, sin embargo, ello no impide su práctica ni implica por sí mismo una "ilegalidad". Y ello porque con dicha práctica se cumple, igualmente, con la doble finalidad de la jubilación parcial, esto es:

- ✓ El mantenimiento tanto del nivel de empleo como de las cotizaciones que, en el caso del trabajador relevado, se prorratan durante todo el periodo comprendido entre su jubilación parcial y su jubilación total.

***LA ACUMULACIÓN DE ESTA JORNADA INTERANUAL, NO CONVIERTE LA JUBILACIÓN PARCIAL EN ANTICIPADA.***

En línea con lo anteriormente expresado, el TS considera que la acumulación interanual no implica un anticipo de la edad de jubilación.

Y ello tiene otra consecuencia importante: La finalización del contrato de relevo en la fecha de la jubilación total del relevado (y no, por tanto, en la fecha en que éste deje efectivamente de prestar servicios) no se considerará fraudulenta.

***UN OBSTÁCULO Y UNA MATIZACIÓN A LA SENTENCIA:***

La matización la ofrece el propio TS, al señalar que supone un uso "anómalo" de la institución de la jubilación parcial. Y que de ello puede derivar consecuencias del más diverso orden que "ni tan siquiera ahora procede aventurar"

El obstáculo lo pone el Instituto Nacional de la Seguridad Social (quien paga la pensión) y la Inspección de Trabajo que, hasta la fecha, vienen denegando el posible desarrollo de la jubilación parcial en los términos expuestos por el TS (acumulación interanual).

Pues bien, frente a la matización, desde UGT se ha solicitado se ofrezca seguridad jurídica a los trabajadores que opten por acumulación de jornada interanual para su jubilación parcial (bien mediante norma, bien con una aclaración de sentencia por el propio TS).

Con respecto a la posición del INSS, consideramos debe adaptar sus instrucciones y resoluciones sobre la materia a la jurisprudencia del TS,

dejando de recurrir todas aquellas jubilaciones parciales con acumulación interanual, en las que concurren las mismas circunstancias que en las Sentencias recaídas.

### ***INCIDENCIA DE LA SENTENCIA SOBRE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL/NEGOCIACIÓN COLECTIVA:***

El TS, con su jurisprudencia, ha rellenado un vacío jurídico, validando la acumulación y convirtiéndola en una fórmula viable y permitida, en tanto que conforme a derecho (no fraude de ley).

De esta afirmación, consideramos se pueden deducir, al menos, dos cuestiones:

- ✓ Con la mayor de las cautelas, y analizando cada caso concreto, es posible, si así se estima, recoger en un Convenio Colectivo o Acuerdo de empresa, dicha posibilidad con carácter voluntario (acumulación interanual de la jornada), respetando en todo momento la esencia de la jubilación parcial (mantenimiento del empleo y el nivel de cotizaciones a la Seguridad Social).
- ✓ En defecto de Convenio/negociación (o complementariamente), el trabajador afectado, deberá suscribir un pacto con la empresa al efecto, por el que se regule la acumulación interanual de jornadas.

Y, en todo caso, deberemos estar atentos a futuros pronunciamientos del Tribunal que clarifiquen la materia.