

REF. DJ 49-10

Sevilla, 21 de julio de 2010

De: Director Departamento Jurídico

A: Directores de centros

Junta Directiva de Escuelas Católicas de Andalucía.

Representantes de entidades titulares de centros.

Asesores Jurídicos Provinciales.

**LA JUBILACION PARCIAL Y LOS
ACUERDOS DE EMPRESA**

Estimados amigos:

Tras la circular remitida por Escuelas Católicas en su ámbito nacional, sobre el criterio de interpretación 7/2003-4 del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), no son pocas las consultas que se están recibiendo en las distintas sedes provinciales, sobre la posibilidad de continuar aplicando en nuestros centros la excepción recogida en la Disposición Transitoria segunda del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, (a saber, que los trabajadores puedan jubilarse de forma parcial a los 60 años o, en su caso, 60 años y 6 meses, con el cumplimiento, en ambos casos, de determinados requisitos)

Pues bien, como ya se indicó en la mencionada Circular, tal y como se ha venido respondiendo por el Departamento Jurídico, **no cabe la posibilidad de aplicar dicha excepción en nuestros centros**, según el mencionado criterio de interpretación, al no ser considerado nuestro Convenio como "convenio o acuerdo colectivo de empresa".

Eso no significa que el trabajador (que es a quien directamente afecta) pueda interpretar la Disposición de otra forma, y decidir acogerse a la excepción con las eventualidades que ello pueda implicar, y que consistirían, básicamente, en una resolución denegatoria por parte del INSS sobre la pensión, una reclamación previa que tendría que presentar el trabajador (único legitimado para hacerlo, puesto que la resolución afecta a un derecho del mismo), y posiblemente el inicio de la vía judicial para que se dilucide si tiene o no derecho a jubilarse parcialmente en la fecha decidida.

Si la respuesta a la reclamación previa, o la hipotética resolución judicial, determinara el derecho del trabajador a jubilarse, se abonaría la pensión con efectos retroactivos. Si fuera desestimatoria, la consecuencia es que el trabajador habría cobrado (y cotizado) solo por la jornada que haya estado trabajando, perdiendo el salario y la cotización del resto en los últimos

años de su vida laboral (con lo que eso implica). Esta situación, por entrañar un riesgo, en el sentido expuesto, que afectaría de forma exclusiva al trabajador, debe ser decidida por él y aceptada por la empresa (que no está obligada a acceder de forma obligatoria en todos los casos a la jubilación parcial).

Así las cosas, algún Sindicato de nuestro Sector está recomendando a los centros que se firme un Acuerdo con fecha anterior a la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 8/2010, y se proceda a su inscripción en el CMAC, para conseguir que la excepción se aplique a nuestros trabajadores. Ni que decir tiene que desde el Departamento Jurídico de Escuelas Católicas recomendamos que **NO SE FIRME NINGUN ACUERDO** en tal sentido, puesto que el mismo estaría hecho en **fraude de ley** y puede tener consecuencias negativas para el titular, pues pudiera ser declarado responsable en el abono parte de la pensión al trabajador, amén de otras consecuencias en las que no vamos a entrar en detalle.

Trataremos de hablar con el Sindicato en cuestión para que se abstenga, en lo sucesivo, de seguir con esa actuación, que implica un riesgo desmesurado para los Titulares. Sin otro particular y esperando haberte servido de ayuda, recibe un cordial saludo

José Rafael Rich Ruiz
Director Dpto. Jurídico

NOTA: En la redacción de la presente circular y para evitar que la utilización de modos de expresión no sexista garanten de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera dificultar la lectura y comprensión de la misma, toda expresión reflejada en esta circular que aparezca escrita en género masculino, se ha utilizado en sentido comprensivo de ambos sexos.