

INFORME SOBRE EL PREACUERDO DE 28 DE JUNIO DE 2005
SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL EN LA SOCIEDAD GENERAL DE
AGUAS DE BARCELONA

Assessoria Juridica R. Senra.
Rafael Senra Biedma. Abogado

Barcelona, 27 de julio de 2005

I.- OBJETO DE CONSULTA SOMETIDO A DICTAMEN.

Se solicita de este despacho profesional el estudio del preacuerdo de 28 de junio de 2005, suscrito entre la SGAB y los sindicatos CCOO y UGT, en el seno de la Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo Colectivo de 14 de octubre de 2004, y en cuyas negociaciones participó también el sindicato ATAB, el cual, decidió aplazar su decisión sobre la firma o no del preacuerdo hasta obtener un dictamen de legalidad sobre el texto del mismo.

II.- SOBRE EL TITULO PRELIMINAR.

En este primer apartado introductorio, el preacuerdo define correctamente los vocablos y los conceptos que se utilizan en la parte reguladora de los derechos y obligaciones, desarrollada con posterioridad en el texto articulado, concretando los anteriores ACUERDOS COLECTIVOS suscritos en materia de jubilación parcial, así como el acuerdo colectivo de externalización de los compromisos por pensiones. También se definen claramente las distintas partidas que sirven de base para determinar el cómputo y/o la cuantía de los compromisos de mejoras voluntarias asumidos, y las modalidades contractuales que se utilizarán para proceder a la materialización de la jubilación de los trabajadores en el marco del preacuerdo. Debe destacarse que, en el apartado que define el SALARIO COMPUTABLE se determina claramente que será el resultado de dividir por dos las cantidades brutas percibidas durante los últimos 24 meses trabajadores (por tanto, media anual de los 24 últimos meses), por los conceptos salariales que igualmente se concretan, añadiendo que esa media anual será revalorizable anualmente por el incremento que sufra el IPC. En lo que hace referencia al SALARIO DE APORTACIÓN, queda igualmente definido.

Debe destacarse que, con referencia a los ACUERDOS INDIVIDUALES suscritos entre empresa y trabajadores, especialmente en lo referente a los anexos en los que se regulen los compromisos de jubilación y de viudedad y orfandad, a los que se cita en este título preliminar, el quinto punto de las MANIFESTACIONES PREVIAS al preacuerdo, señala como obligación de las partes firmantes el respetar, para cada uno de los trabajadores que se acojan al programa de jubilación parcial, como garantía básica, el mantenimiento, en

todos los supuestos, del 100% de los derechos derivados de los compromisos por pensiones reconocidos en los mismos en la cuantía en que se hubieren alcanzado de continuar los trabajadores en activo en la plantilla en su jornada habitual antes de acogerse a la jubilación parcial.

Debe destacarse igualmente que también se define el concepto retributivo denominado COMPLEMENTO DE AJUSTE, CALIFICADO COMO UNA MEJORA DE LAS PRESTACIONES DE JUBILACIÓN PARCIAL A CARGO DEL INSS, Y QUE CONSISTE EN LA DIFERENCIA ENTRE LO QUE, POR UN LADO, CADA TRABAJADOR ACOGIDO A LA JUBILACIÓN PARCIAL, PERCIBA COMO PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN Y COMO SALARIO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL, Y, POR OTRO LADO, EL TOTAL SALARIO COMPUTABLE ANUAL A LOS EFECTOS DE LA JUBILACIÓN DEFINITIVA.

III.- SOBRE EL TÍTULO PRIMERO.

Desde el **primer artículo** se señala el CARÁCTER VOLUNTARIO DE LA ADHESIÓN DE CADA TRABAJADOR A LA POSIBILIDAD DE JUBILACIÓN PARCIAL REGULADA EN EL PREACUERDO. Además, se señalan como requisitos previos para que esa adhesión sea posible, el tener cumplidos los 60 años de edad, y ostentar las condiciones exigidas para tener acceso a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, aún cuando, en ningún caso, la misma podrá ser superior a 5 años antes de la edad exigida legalmente para la posibilidad de jubilación.

IV.- SOBRE EL TÍTULO SEGUNDO.

El **artículo segundo** insiste nuevamente en el CARÁCTER VOLUNTARIO para los trabajadores de la plantilla de su incorporación o no al programa de jubilación parcial, y regula sobre esa premisa el procedimiento de solicitud.

Para la solicitud de quienes lo deseen se adopta la modalidad del PREAVISO, estableciéndose uno general de 3 meses antes de la fecha de acceso a la jubilación parcial y otro temporal (sólo vigente en el año 2005), que reduce el plazo de preaviso general a un solo mes de antelación.

El papel de control sobre el cumplimiento de los requisitos de la solicitud por cada uno de los que pretendan acogerse al programa de jubilación parcial, corresponderá a la dirección de la Empresa, y, tras ello, se tendrá que suscribir la petición de jubilación parcial al Instituto Nacional de la Seguridad Social y el contrato a tiempo parcial correspondiente. EN DICHO CONTRATO SE ESPECIFICARÁN, ENTRE OTROS EXTREMOS, LAS CONDICIONES ECONÓMICAS QUE CORRESPONDEN A ESA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL.

Respecto a la fecha de inicio de la jubilación parcial, si bien originariamente la señalará el trabajador, deberá ser confirmada por la dirección de la empresa en el plazo máximo de 30 días, y, en caso de discrepancia sobre la fecha citada, se someterá el tema a la decisión de la Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo Colectivo en otro plazo máximo de 30 días.

Se define el alcance del contrato a tiempo parcial MEDIANTE UNA JORNADA DE TRABAJO DURANTE ESA SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL QUE SERÁ EXCLUSIVAMENTE DEL 15% DE LA JORNADA ORDINARIA O HABITUAL O ANTERIOR.

En el **artículo tercero** se define, obviamente, EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL suscrito como un contrato temporal, que necesariamente finaliza con el cumplimiento del compromiso inherente al mismo de jubilarse el trabajador una vez alcanzada la edad legal de jubilación. En su punto 2, se contempla la posibilidad de que, si concurren determinadas causas técnicas, y previa la existencia de acuerdo en la Comisión Mixta de Seguimiento, la empresa podrá adecuar la prestación de servicios que realice el trabajador a tiempo parcial a las necesidades sobrevenidas, siempre que lo notifique con, al menos, dos meses de antelación.

El **artículo cuarto** regula EL SALARIO DE JUBILACIÓN PARCIAL, el complemento y los beneficios sociales. El único problema que tiene el referido artículo es que define esa retribución específicamente como “salario de jubilación parcial”, cuando el concepto de salario sólo resulta aplicable a la retribución del trabajo efectivo, sin que quepa incluir dentro del mismo (así lo regula el artículo 26 del ET), las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social. Pero, se trata de un error técnico que carece de mayor trascendencia.

En realidad, lo que viene a decir el precepto es que la retribución total del trabajador contratado a tiempo parcial estará formada por el salario del trabajo realizado durante ese contrato, más el complemento de ajuste (ambos a cargo de la empresa, el primero como salario, y el segundo como mejora voluntaria), y, junto a esos dos conceptos, percibirá del INSS la prestación de la jubilación parcial, sin que, en ningún caso, la suma de esos tres conceptos, pueda ser inferior al salario total computable para la jubilación del trabajador si hubiera continuado prestando sus servicios en activo a tiempo completo. Igualmente, los trabajadores acogidos a la jubilación parcial tendrán el disfrute de los beneficios sociales de los artículos 110, 113, y 115 del Convenio Colectivo.

El **artículo quinto**, regulador de LA ACTUALIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS que perciba el trabajador durante la situación de jubilación parcial, contempla las siguientes revalorizaciones:

- En cuanto al salario del contrato a tiempo parcial, la revalorización será la equivalente a la que se establezca en el Convenio Colectivo para los salarios.
- En cuanto al salario computable a los efectos de la jubilación definitiva, se actualizará cada 1 de enero conforme al incremento del IPC.
- En cuanto al complemento de ajuste, su actualización anual consistirá en determinarlo en la cuantía que signifique la diferencia entre, por un lado, lo que perciba el trabajador como salario por el contrato a tiempo parcial más lo que perciba como prestación de jubilación, y por otro lado, el salario total computable a los efectos del cálculo de la prestación de jubilación definitiva, como si hubiera continuado prestando servicios como trabajador a tiempo completo.

Para realizar el cálculo del complemento de ajuste que corresponda a cada año, cada trabajador tendrá que comunicar a la dirección de la empresa la actualización que sufra también cada año la prestación de jubilación parcial que perciba del INSS.

Por lo que hace referencia a la PREVISIÓN SOCIAL, esto es, a los derechos de los trabajadores jubilados parcialmente respecto de los compromisos por pensiones asumidos por la empresa (Plan de Pensiones y Póliza de seguros), **el artículo sexto**, los concreta del siguiente modo:

- El jubilado parcial seguirá siendo partícipe en activo del Sistema.
- Mantendrá las prestaciones del Sistema en base al Salario Computable en cada momento.

- La base reguladora del complemento o mejora de la prestación de jubilación definitiva se calculará conforme al Salario Computable existente en el momento de la jubilación parcial, actualizado con el IPC.
- En caso de Invalidez Permanente o fallecimiento durante la jubilación parcial, la mejora de las prestaciones de esas dos contingencias se calculará en función del salario computable en cada momento.

OBSÉRVESE QUE, MIENTRAS QUE PARA EL CÁLCULO DE LA MEJORA SOBRE LA PENSIÓN DEFINITIVA DE JUBILACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL JUBILADO PARCIAL, SE TOMA EL SALARIO COMPUTABLE EN EL MOMENTO DE ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL, ACTUALIZADO CON EL IPC ANUAL, PARA EL CÁLCULO DE LA MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE O FALLECIMIENTO DEL JUBILADO PARCIAL, SE TOMA EL SALARIO COMPUTABLE REAL EXISTENTE EN CADA MOMENTO. ELLO SIGNIFICA QUE SI LOS SALARIOS SUBEN POR ENCIMA DEL IPC DURANTE EL PERÍODO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL, SE PRODUCIRÁ LA CONSIGUIENTE DISMINUCIÓN DEL IMPORTE DEL COMPLEMENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DEFINITIVA (diferencia entre la actualización por IPC y los salarios reales fijados por encima de ese incremento), PERO ELLO NO AFECTARÍA A LOS COMPLEMENTOS DE LAS RESTANTES PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR INCAPACIDAD PERMANENTE O POR FALLECIMIENTO.

El **artículo séptimo**, regulador de los supuestos de extinción del régimen de jubilación parcial, no supone problema alguno, pues las cuatro hipótesis contempladas son, cada una de ellas, necesarias. Mayores precauciones deben adoptarse con lo dispuesto en el **artículo octavo**, sobre la denominada OBLIGACIÓN DE EXCLUSIVIDAD, al contemplar una cláusula de penalización automática para cualquier trabajador prejubilado que incumpla ese pacto de no trabajar en ninguna otra actividad retribuida, ni siquiera por cuenta propia, durante esa situación de jubilación parcial, cláusula de penalización que comporta que la empresa pueda liberarse del cumplimiento de todas las obligaciones asumidas durante esa situación de prejubilación, lo que llevaría a la pérdida automática del complemento de ajuste, es decir, que el trabajador se

quedaría percibiendo exclusivamente el salario del contrato a tiempo parcial y la prestación de jubilación parcial del INSS hasta su jubilación definitiva.

V.- SOBRE EL TÍTULO TERCERO.

En realidad, el único artículo de este título no establece derecho ni obligación alguna de los trabajadores jubilados parcialmente, sino que se trata de una promesa de contratación por parte de la empresa, en la modalidad de relevo, para incorporar a la condición de trabajadores fijos de plantilla o renovarles el contrato temporal a algunos de los que estén prestando servicios como temporales, o para la inserción en el empleo de algunos de los que se encuentren como desempleados en el INEM, destinándolos al puesto de trabajo que ocupa el trabajador jubilado parcialmente por durante el tiempo de la jornada ordinaria en que éste no presta servicios en la empresa.

VI.- SOBRE EL TÍTULO CUARTO.

El **artículo décimo**, ESTABLECE COMO OBLIGATORIO PARA TODO TRABAJADOR QUE SE HAYA ACOGIDO A LA JUBILACIÓN PARCIAL, PASAR A LA JUBILACIÓN DEFINITIVA CUANDO CUMPLA LA EDAD FIJADA EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL O EN EL COMPROMISO DE JUBILACIÓN Y A EXTINGUIR SU RELACIÓN LABORAL CON LA SGAB. El punto 2 insiste en que, en el momento de su jubilación definitiva, el trabajador causará derecho a percibir LAS PRESTACIONES ESTABLECIDAS EN EL PLAN DE PENSIONES Y LAS DE LA PÓLIZA DE SEGUROS, EN SU CASO, CONFORME AL SALARIO COMPUTABLE “EN ESE MOMENTO”, que hace referencia al salario computable en el momento del inicio de la jubilación parcial, actualizado con lo el IPC anual. Se reitera la cláusula de garantía de percibo del 100% de los derechos económicos de los compromisos por pensiones que se habrían obtenido de haber continuado en la prestación del servicio activo en jornada ordinaria.

En cuanto al **artículo decimoprimer**o, recoge el derecho general de las cuatro modalidades establecidas para el percibo de los derechos económicos del Plan de Pensiones y de la Póliza de Seguros: En forma de capital; en forma de renta no asegurada; en forma de renta asegurada; y en forma mixta, definiendo adecuadamente cada una de estas modalidades.

VII.- SOBRE LAS DISPOSICIONES FINALES.

Ninguna de las cinco disposiciones finales del preacuerdo ofrece dificultad remarcable de interpretación o de aplicación.

La primera dispone la duración temporal del acuerdo, y su último párrafo reitera la garantía de la voluntariedad de los trabajadores individuales para su inclusión en el mismo.

La segunda establece, para aquellos trabajadores que se acojan voluntariamente a esta jubilación parcial, la derogación o supresión de la cláusula del anexo de su acuerdo individual en que se prevea el sometimiento al régimen de jubilación anticipada del RD 1194/1985, de 17 de julio, desarrollado en el Acuerdo individual de 12 de junio de 1991.

La tercera regula la composición de la Comisión Mixta de Seguimiento del preacuerdo, estructurándola como una Comisión de composición paritaria, que requiere para sus acuerdos la decisión conjunta de los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Finalmente, **la cuarta y la quinta**, son previsiones de trámite de evolución futura de lo previsto en el preacuerdo instrumentadas en forma de pautas obligacionales de las partes.

VIII.- CONCLUSIÓN.

En consecuencia con lo anteriormente manifestado, se considera que el preacuerdo colectivo sometido a estudio es conforme a derecho y no vulnera la legalidad vigente, pues parte del principio de voluntariedad individual de cada uno de los que se acojan.

Supone, para la empresa, un sistema de ahorro de parte de los costes de los trabajadores con salarios altos durante los años precedentes a su jubilación definitiva, a través del recurso a la contratación a tiempo parcial por jubilación anticipada también a tiempo parcial, lo que significa que el coste salarial queda reducido al que abone como salario por contrato a tiempo parcial, y que, respecto al coste total de cada trabajador, respecto al coste anterior a la jubilación parcial, se producirá la reducción correspondiente a la parte abonada por el INSS como prestación de jubilación parcial, más el ahorro de la cotización a la Seguridad Social de toda la diferencia salarial entre lo

abonado como salario en el contrato a tiempo parcial y lo que se venía abonando como salario al trabajador adherido a la jubilación parcial. De otro lado, el trabajador que se adhiera a esta jubilación parcial conserva todos sus derechos respecto de las contingencias de Invalidez permanente o de Fallecimiento como si hubiera continuado plenamente en activo en la empresa, así como respecto a la jubilación definitiva cuando ésta se produzca por haber alcanzado la edad pactada en el acuerdo de jubilación parcial, apareciendo así la jubilación a tiempo parcial como posibilidad de obtener un mayor tiempo libre durante los años inmediatamente anteriores a su jubilación definitiva.

Assessoria Jurídica R. Senra.

Rafael Senra Biedma. Abogado