



ASUNTO: Jubilación parcial de funcionario 

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha _____, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado bajo el título genérico de "*jubilación parcial(jornada reducida)*"

II. LEGISLACION APLICABLE

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) .
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. (LIPSAP)



- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, sobre Integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Carta Europea de Autonomía Local de 15 de octubre de 1985 (Ratificada el 20-01-1988) (CEAL)
- Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, sobre Reglas Básicas y Programas Mínimos a que debe ajustarse el Procedimiento de Selección de los Funcionarios de la Administración Local (PSFAL),

III. FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO .-

La jubilación parcial para los funcionarios de la Administración Local aparece reflejada claramente por primera vez en el EBEP. Ya el Art. 14 n) reconoce como derechos individuales de los empleados públicos "el derecho a la jubilación según los términos y condiciones establecidos en las normas aplicables".

Por su parte el Art. 67 del mismo regula como novedad el asunto que nos trae, expresando en su punto primero que "La jubilación de los funcionarios podrá ser:d) Parcial, de acuerdo con lo establecido en los puntos 2 y 4. El punto 2 ,párrafo segundo, señala que "Por Ley de Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de la jubilación voluntaria y parcial. Y el



punto 4 la recoge expresamente al indicarnos que "Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable".

SEGUNDO.-

De la interpretación del EBEP cabe decir que se ha introducido la jubilación parcial como un nuevo modo de jubilación para los funcionarios, sin establecer la necesidad de un posterior desarrollo reglamentario para que sea efectiva y sin que tenga que aplazarse o diferirse su vigencia a un momento posterior, ya que no se encuentra dicha jubilación parcial entre los supuestos previstos en los números 2 y 3 de la Disposición Final Cuarta de dicho texto legal, no necesitando, como decíamos, la entrada en vigor de las leyes de la función pública y normas reglamentarias que se dicten en desarrollo del EBEP.

Aunque, como expresábamos mas arriba, el Art. 67.2 párrafo 2º prevé que por Ley de Cortes Generales "se podrán" establecer condiciones especiales para la jubilación voluntaria y parcial, lo cierto es que todavía no se ha aprobado Ley alguna en ese sentido y por tanto, no existe al día de hoy, requisitos especiales para acceder a dicha jubilación parcial. Esta opción que dispone el Parlamento no es algo necesario para la concesión de esta prestación.

La exigencia del EBEP (como la de cualquier otra ley) comporta su íntegra e inmediata aplicación en los términos que el mismo dispone. Y su eficacia y obligatoriedad podrá sufrir reformas por otra Ley posterior que la modifique (como la posibilidad señalada antes del Art. 67.2). Pero, como decíamos, hasta que no lleguen dichas reformas por Ley del Parlamento, no hay condiciones especiales para que se aplique la jubilación parcial solicitada por un funcionario.

Sentado lo anterior y analizando la regulación de la misma en el mencionado Art. 67 del EBEP, **lo único que se exige** al funcionario interesado es la **solicitud del mismo y que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de S.S. aplicable**, que no es otro que el Régimen General, a tenor de lo establecido en el Real



Decreto 480/1993, de 2 de abril, sobre Integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.

Al reconocerse por Ley el derecho a la jubilación parcial, entendemos que ninguna Administración puede negárselo a un funcionario que solicite, alegando las argumentaciones de los párrafos precedentes (Art. 67.2 y Disposición Final Cuarta, números 2 y 3.)

La jubilación parcial es un derecho reconocido a los funcionarios al cumplir cierta edad (61 años) para que puedan reducir su jornada laboral y su salario, y al mismo tiempo cobrar la pensión de jubilación. Por ello el funcionario que cumpla con una serie de requisitos exigidos (en el Art. 166.2 del TRLGSS,) podrá compatibilizar lo anterior.

TERCERO.-

Si como decíamos, el primer paso para acceder ella es la solicitud del propio interesado, el segundo es reunir las condiciones y requisitos que marca el **TRLGG**, cuyo **artículo 166.2** dispone lo siguiente:

Asimismo, **siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo** en los términos previstos en el [artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores](#), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes **REQUISITOS**:

- a. **Haber cumplido la edad de 61 años**, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- b. **Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.** A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el [artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- c. **Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % 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



años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

- d. **Acreditar un período previo de cotización de 30 años**, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional 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 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.
- f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

CUARTO.-

En cuanto a la obligatoriedad de celebrar un contrato de relevo, como consecuencia de la jubilación parcial, debemos referirnos al Art. 12.7 del E.T.:

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes **reglas**:

- a. Se celebrará con un **trabajador en situación de desempleo o** que tuviese concertado con la empresa un **contrato de duración determinada**.
- b. Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la **duración** del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial **tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años**. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.



c Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, **el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.**

d **El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar**, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el [.artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social](#)

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

QUINTO.-

En cuanto a los derechos económicos del trabajador que pretende la jubilación parcial:

- por un lado las retribuciones por parte del Ayto. irán en función de la reducción de jornada (y salario) que desee que le apliquen dicho funcionario, mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa-
- Por otro lado, las percepciones correspondientes a la pensión de jubilación parcial corren a cargo de la Seguridad Social y deberán consultarse a la misma.

SEXTO.-

Ahora bien se nos plantean 3 cuestiones que conlleva la jubilación parcial del funcionario que debemos abordar.



La 1ª cuestión es que la sustitución de la jornada dejada de realizar por el funcionario que pretende jubilarse parcialmente no puede llevarse a cabo mediante la contratación de trabajador laboral, sino que tendrá que ser funcionario (interino) dicho "relevista". Es decir, no es viable el nombramiento de personal laboral para el desempeño de funciones reservadas a funcionarios, pues en éstos la relación de empleo es estatutaria sujeta a derecho administrativo, mientras que en aquéllos se rige por el Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos que le sean de aplicación y por el contrato en su caso, amén del EBEP.

Por tanto, tenemos que conjugar las reglas establecidas en el E.T. para el contrato de relevo (Art. 12.7), que está pensado para los trabajadores por cuenta ajena, (trabajadores laborales, no funcionarios) con lo dispuesto en la legislación o normativa de funcionarios.

El contrato de relevo tiene que efectuarse con un desempleado o trabajador que tuviese con la empresa un contrato de duración determinada, pero, esto hay que conectarlo con lo establecido en el Art. 10 del EBEP:

"Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera, cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- a) *La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*
- b) ***La sustitución transitoria de sus titulares.***
- c) *La ejecución de programas de carácter temporal*
- d) *El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses. "*

"La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".



"El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63 (causas de pérdida de la condición de funcionarios de carrera, como renuncia, pérdida de la nacionalidad, jubilación total, separación del servicio, etc) cuando finalice la causa que dio origen a su nombramiento"

"En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización."

"A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera".

Entonces, la selección del relevista tendrá que ser como se indica en dicho Art. 10 del EBEP: de una manera ágil, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El EBEP también nos describe los sistemas de selección de los funcionarios de carrera en el Art. 60.6 (oposición, concurso-oposición que deberán incluir una o varias pruebas para la determinación de la capacidad de los aspirantes y establecer un orden de prelación). Pero para la selección de dicho funcionario "relevista" debemos guiarnos además de por el Art. 10 mencionado, por lo establecido en la Disposición Adicional 1ª del Real Decreto 896/1991 PSFAL, la cual nos explicita que previa convocatoria pública y con respeto, en todo caso de los principios de mérito y capacidad, el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación de servicios por funcionarios de carrera). Tales plazas habrán de estar dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de ésta.

El personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera. **Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate.** Esto último hay que entenderlo



para el caso que en su día se hubiera formado bolsa de trabajo (listas de espera) con los aspirantes al proceso de selección de la plaza ocupada por el funcionario de carrera y que pretende la jubilación parcial. Si estuviera agotada dicha lista de espera podría reactivarse la misma.

Por tanto en nuestro caso no estamos ante plazas vacantes a la que aplicar dicha Disp. Adicional 1ª, pero sí podríamos incardinarlo en la letra b) del Art. 10 del EBEP (para el caso que no se formara bolsa en su día, tras la selección de el funcionario que pretende jubilarse parcialmente). Es decir habría que **nombrar un funcionario interino por razón de necesidad y urgencia como consecuencia de lo preceptuado en el EBEP, ET y TRLGSS, ya que se da la circunstancia de la necesidad de sustitución transitoria de la titular (funcionari jubilado parcialmente y al que hay que relevar) en relación a la jornada de trabajo dejada de realizar.**

De lo anterior, la selección de la persona que va a ser "relevista" del funcionario, tendrá que ser, como dice el EBEP, mediante un procedimiento ágil y cumpliéndose los requisitos mencionados. Por tanto, entendemos que una simple prueba, de entre las referidas en el Art. 60.2 de EBEP y relacionada con las funciones del puesto de trabajo de la persona que se jubila parcialmente, sería suficiente, pero siempre que el relevista sea previamente desempleado.

La segunda cuestión es que hasta ahora no se podían nombrar funcionarios interinos a jornada parcial. La jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia de 5 de febrero de 1991) negaba la posibilidad de plazas en plantilla de funcionarios a tiempo parcial.

El mismo Art. 166 del TRLGSS (pensado para el personal laboral, no el funcionario), condiciona en su apartado 4º al desarrollo reglamentario y así se hizo con la aprobación del Real Decreto 1131/2002 regulador de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

La letra c) del Art. 166.2 TRLGSS, indica que la reducción de la jornada de trabajo (en nuestro caso del funcionario que se pretende jubilar



parcialmente) tiene que estar comprendida entre un mínimo de un 25% y un máx. del 75% ó del 85% para los supuestos en que el relevista sea contratado a jornada completa. Y por otro, en el Art. 12.7 E.T. cuya letra c) dispone, como decíamos más arriba, que el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. Y que en todo caso la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. La letra d) indicaba que el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente (esto hay que adaptarlo a los grupos, escalas y subescalas de funcionarios).

Pero lo cierto es que el **EBEP** en su **Art. 47** reconoce que la jornada de trabajo de los funcionarios podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Dicho precepto no queda diferido en su aplicación por la Disposición Final Cuarta, sino que entró en vigor cuando lo hizo el propio EBEP, al mes de su publicación. Por ello cabe entender que pueden existir prestación de servicios por parte de funcionario interino a jornada parcial o a jornada completa, debiendo de reflejarse en su caso en la RPT.

La tercera cuestión que se nos plantea es la del tema de la compatibilidad o no en relación a los funcionarios, ya que de conformidad con el Art. 3.2 de la Ley 53/84 *"el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, delimitado en el párrafo 2º del apartado 1 del Art. primero, es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos ..."*. Permitiéndose, en cambio, por excepción, en todo el ámbito laboral. Pero la remisión que se hace al Art. 1 viene referida a actividad en sector público de miembros de las Asambleas Legislativas de las CCAA, de las Corporaciones Locales, etc. Por eso debemos recordar nuevamente que la jubilación parcial ya estaba reconocida para los laborales y ahora como novedad, para los funcionarios.

CONCLUSIÓN:

Previa solicitud y cumpliendo los requisitos descritos en la legislación sobre Seguridad Social, el funcionario tiene derecho a la jubilación parcial con la reducción de jornada (y salario) que desee dentro de las previsiones legales descritas.



En cuanto a los derechos económicos del funcionario que se jubila (la cual reduce jornada de trabajo y salario), irá en función, por una parte de la jornada de trabajo que realizará y que debe abonar el Ayto., y por otra, las percepciones económicas de la pensión de jubilación como jubilado parcial deberán ser abonadas por la Seguridad Social.

Por su parte el Ayto. puede cubrir la jornada dejada de trabajar por el funcionario que se jubila parcialmente, mediante la prestación de servicios por funcionario interino a jornada parcial, existiendo la posibilidad de prestación de los mismos a jornada completa, en función de la jornada dejada de trabajar por el funcionario relevado. (85%).

En todo caso el nombramiento y la prestación de servicios del funcionario interino "relevista" durará, como mínimo, hasta que se jubile forzosamente el funcionario que ahora pretende hacerlo de forma parcial, es decir al cumplir la edad legalmente establecida (65 años al día de hoy, con posibilidad en un futuro de llegar a los 70 años, a tenor de lo establecido en el Art. 67.3, párrafo 2º del EBEP).

Jubilado forzosamente el funcionario, el Ayto deberá decidir en relación a la plaza que queda vacante si la amortiza, o por el contrario, la incorpora en la Oferta Pública de Empleo correspondiente para su cobertura posterior mediante el proceso selectivo oportuno.

En cuanto a la selección del funcionario interino relevista (si no se formó bolsa o lista de espera en la selección del funcionario que pretende jubilarse parcialmente) nos remitimos a lo dicho más arriba en relación a un procedimiento ágil, con la garantía de los principios constitucionales expresados.

Este es el informe del Servicio de Asesoramiento y Asistencia Jurídica, Económica y Contable (Oficialía Mayor) a las Entidades Locales en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculante.

En Badajoz noviembre de 2009