

NUEVO MARCO JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Índice

I Concepto.....	Pág 5
II Marco normativo.....	Pág 5
III Beneficiarios.....	Pág 6
IV Requisitos.....	Pág 6
V Tipos de jubilación parcial.....	Pág 8
VI Contrato de trabajo.....	Pág 10
VII Fecha de efecto.....	Pág 12
VIII Solicitud y efectos económicos.....	Pág 12
IX Cuantía de la pensión de jubilación parcial.....	Pág 13
X Extinción de la pensión de jubilación parcial.....	Pág 14
XI Situaciones particulares.....	Pág 14
XII Jubilación parcial en la industria manufacturera.....	Pág 15

I. CONCEPTO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada, o no, con un contrato de relevo celebrado con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Debemos distinguir dos tipos de la jubilación parcial:

- **Jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo, cuando la persona trabajadora ya tenga cumplida la edad ordinaria de jubilación.**
De esta manera, el trabajador o trabajadora, integrada en cualquier régimen de la Seguridad Social, que desee disfrutar de la jubilación parcial, puede convertir su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, en la proporción de la reducción de jornada pactada.
- **Jubilación parcial anticipada o con contrato de relevo, cuando la persona trabajadora todavía no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación.**
El contrato de relevo debe celebrarse con una persona en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
De la parte restante de la jornada laboral, se percibe la pensión de jubilación.

II. MARCO NORMATIVO.

1.- Artículo 215 LGSS.

2.- Disposición Transitoria Cuarta LGSS. Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

3.- Disposición Transitoria Décima LGSS. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

4.- Disposición Adicional Primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones:

- Propone modificar la regulación de la jubilación parcial en el Sistema de SS;
- Vigencia en 1 año desde la entrada en vigor del RDL;
- Su objetivo es:
 - garantizar un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión;
 - preservar la calidad del empleo de los relevistas;
 - equilibrar el coste de esta modalidad de pensión para el Sistema (con especial atención al sector de la industria manufacturera).

5.- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

6.- Artículo 12.7 ET. Contrato de relevo.

III. BENEFICIARIOS.

Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada:

1.- Las personas trabajadoras en activo por cuenta ajena, integradas en cualquier Régimen de la Seguridad Social, que tengan la edad requerida y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

2.- Los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena, que reduzcan su jornada y derechos económicos, y cumplan los requisitos establecidos, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo.

- Se considera trabajador relevista, la persona que viene a sustituir al trabajador jubilado parcialmente, con una reducción de jornada, como mínimo, la dejada vacante por el relevado.
- Se considera trabajador relevado, la persona trabajadora sustituida, que se jubila parcialmente reduciendo su jornada de trabajo.

IV. REQUISITOS.

1.- Acuerdo entre las partes.

Se puede acceder a través de un previo acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario, o una disposición expresa en el convenio colectivo de aplicación o acuerdo de empresa.

*Una sentencia del Tribunal Supremo establece, que la empresa no tiene la obligación de aceptar la solicitud del acceso a la jubilación anticipada, ni siquiera, aunque el convenio colectivo reconozca este derecho, y se cumplan el resto de los requisitos. No se puede exigir y debe haber acuerdo entre las partes del contrato de trabajo.

2.- Edad.

En este momento nos encontramos en un periodo transitorio, en el que la edad de jubilación sube de forma gradual, hasta alcanzar en el año 2027 la máxima de 63 o 65 años (dependiendo de los años cotizados) para la jubilación parcial anticipada; y 65 o 67 (dependiendo de los años cotizados) para la jubilación parcial diferida.

En 2023 el requisito de la edad es:

- Para la jubilación parcial anticipada o con contrato de relevo: 62 años y 4 meses con 35 años y 9 o más meses cotizados; o 63 años y 8 meses con 33 años cotizados.
- Para la jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo: 65 años con 37 años y 9 meses o más cotizados; o 66 años y 4 meses con menos de 37 años y 9 meses cotizados.

3.- Contrato laboral.

Se debe convertir el contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial:

- > 65 años: Cuando se acceda con 65 años de edad real, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurren los demás requisitos exigidos.

Contrato de relevo:

- < 65 Años: cuando el trabajador acceda a la pensión de jubilación parcial a una edad real inferior a los 65 años, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo

con un trabajador en situación de desempleo, o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

4.- Reducción de la jornada de trabajo.

Se debe hallar comprendida entre:

- JUBILACIÓN PARCIAL DIFERIDA O SIN CONTRATO DE RELEVO: entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.
- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA O CON CONTRATO DE RELEVO: entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, pudiendo alcanzar un máximo del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

5.- Remuneración total.

La remuneración se compone de un porcentaje de la pensión de jubilación parcial más el salario por el resto de la jornada realizada.

6.- Compatibilidades e incompatibilidades.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

- **COMPATIBLE PENSIÓN + TRABAJO.**

La pensión de jubilación parcial será compatible:

- con el trabajo a tiempo parcial en la empresa habitual y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada; se podrá disfrutar simultáneamente.
- con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces.

En caso de aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

- **COMPATIBLE PENSIÓN + PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

La pensión de jubilación parcial será compatible:

- con la pensión de viudedad, la prestación por desempleo, y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial. Si se suspende o extingue la relación laboral, sigue siendo compatible con la prestación que sustituya al salario.

- **INCOMPATIBLE.**

La pensión de jubilación parcial será incompatible:

- con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez;
- con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial;
- con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

V. TIPOS DE JUBILACIÓN PARCIAL.

1-. JUBILACIÓN PARCIAL DIFERIDA O SIN CONTRATO DE RELEVO.

Se trata de una jubilación parcial diferida cuando se ha alcanzado la edad de jubilación (de la tabla). Permite a la persona trabajadora, que haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, mantenerse en el puesto de trabajo. No se adelanta la jubilación y no se requiere formalización del contrato de relevo. De esta manera, se puede compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo. No se tiene derecho al complemento para la reducción de la brecha de género, hasta que no se acceda a la jubilación plena.

- Sin contrato de relevo. Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo. La celebración del contrato de relevo es voluntaria.
- Edad. Deben cumplir la edad ordinaria de jubilación, en función de los periodos de cotización:

Año	Periodo cotizado	Edad exigida
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Si tienen la condición de mutualistas, 60 años de edad real.

Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados.

En caso de trabajadores y trabajadoras que accedan a la jubilación parcial sin que la empresa suscriba un contrato de relevo, la edad mínima de acceso será la edad ordinaria de jubilación.

- Jornada. Posibilidad de acceder con contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Antigüedad. No se exige antigüedad en la empresa.

- Periodo de cotización. Se deben reunir los siguientes requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación:
 - tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años,
 - de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

- Reducción de jornada. Siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, referido a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (o 75% , en su caso).
- Cotización. Se cotiza por la jornada parcial realizada.
- Compatibilidad. Se puede compaginar el salario y la pensión de jubilación.

•

2.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA CON CONTRATO DE RELEVO.

Se trata de una jubilación parcial anticipada, cuando todavía no se ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación. Permite a la persona trabajadora compatibilizar, en los últimos años y antes de la jubilación total, parte de trabajo y parte de jubilación, reduciendo la jornada de trabajo. Aquí es obligatorio formalizar un contrato de relevo.

- Con contrato de relevo. Podrán acceder a esta modalidad las personas trabajadoras que celebren un contrato de relevo simultáneo y válido. El empresario está obligado a realizar un contrato de relevo, con la reducción de jornada disminuida por la persona trabajadora que se va a jubilar. Así pues, se modifica el contrato existente a uno a tiempo parcial y, simultáneamente, se celebra un contrato de relevo.
- Edad. Se requiere la edad mínima de jubilación (de la tabla), que se aplicará de forma gradual en función de los periodos cotizados, con un máximo de 2 años antes de la edad ordinaria de jubilación:

Año	Más de 33 años cotizados	Menos de 33 años cotizados
2023	62 años y 4 meses 35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses 36 años o más	64 años
2025	62 años y 8 meses 36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses 36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027	63 años 36 años y 3 meses o más	65 años

Si tienen la condición de mutualistas, 60 años de edad real.

- Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los periodos cotizados.

- Acuerdo. Debe ser pactado entre la empresa y la persona trabajadora y no es automático ni obligatorio para el empresario, a no ser que fuera recogido expresamente en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo.
- Jornada. Hay que estar dado en alta en la empresa a tiempo completo. Se debe de pasar a un contrato a tiempo parcial por escrito, indicando la jornada que se va a realizar.
- Antigüedad. Se debe acreditar un periodo 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 o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Periodo de cotización. Se debe reunir el requisito del periodo de cotizaciones efectivas de un mínimo de:
 - 33 años, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras (ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria).
 - 25 años para las personas con discapacidad con un grado igual o superior a 33%.
- Reducción de jornada. Se acordará una reducción de jornada y salario de entre el 25% y el 50%; con la posibilidad de ampliarla al 75%, cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida. Los porcentajes se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Duración de la jornada. La duración de la jornada del relevista deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido.
- Bases de cotización. Se deben mantener los niveles de cotización:
 - del trabajador relevado del 100%;
 - del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Salario. El salario de la persona relevista no podrá ser inferior al equivalente del 65% de las bases de cotización que hubiera tenido la persona relevada de promedio en los últimos 6 meses.
- Trabajadores fijos – discontinuos. Los trabajadores fijos discontinuos no tienen derecho a la jubilación anticipada parcial, ya que se trata de un trabajador asimilado a tiempo parcial y no a tiempo completo.

VI. CONTRATO DE TRABAJO.

1.- Contrato de trabajo del relevado (la persona trabajadora que se jubila).

Forma del contrato. El contrato de trabajo de la persona trabajadora que se jubila parcialmente debe de formalizarse por escrito en modelo oficial. No se extingue un contrato anterior. No es un nuevo

contrato, sino la modificación de uno vigente. Contenido. En el contrato deberán constar los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que se realizaba antes y la que resulte de aplicación como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo.

- Derechos adquiridos. La celebración del contrato de la persona trabajadora que se jubila parcialmente no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que le correspondan. Se deben respetar las condiciones laborales anteriores, menos la reducción de jornada y el salario.
- Concentración de las horas. Se permite la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión. Es significa, que la persona trabajadora puede pactar con el empresario de trabajar la totalidad de las horas acordadas hasta la jubilación total (acceso progresivo a la jubilación), o acumularlas en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga en alta durante ese período.

2.- Contrato de trabajo del relevista (la persona trabajadora que sustituye a la persona jubilada).

- Forma del contrato de relevo. El contrato de relevo se formalizará por escrito y en el modelo oficial. Si no se realiza por escrito, el contrato temporal se presume en fraude de ley y la relación laboral se debe considerar indefinida.
- Contenido. En el contrato deberán constar el nombre, la edad, las circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista.
- Características del relevista. Se celebrará con un trabajador:
 - en situación de desempleo, suscrito en el SEPE, sin ser necesario ser beneficiario de la prestación por desempleo; no se exige ningún tiempo mínimo como inscrito.
 - que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Jornada y horario. Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- Duración. La duración del contrato de relevo será indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

11

Si la reducción de jornada del trabajador relevado es del 75%, el contrato ha de celebrarse a jornada completa y la duración del contrato debe de ser indefinida, no pudiendo extinguirse antes del resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

- Puesto de trabajo. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. Las funciones del relevista podrán ser las mismas que realiza el trabajador sustituido, pero no obligatoriamente. La empresa puede asignar otra funciones, pero siempre dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Correspondencia de bases de cotización. Debe existir, de forma obligatoria, una correspondencia de bases de cotización y equivalencia de funciones entre el puesto del jubilado parcial y el relevista, ya que en caso contrario, el contrato se considera celebrado en fraude de ley.
- Prórroga. Si al cumplir la edad de jubilación, 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.

Si se tratase del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo para sustituir la parte de jornada dejada vacante podrá ser indefinida o anual. Cuando sea anual, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- **Salario.** El salario será el pactado entre el trabajador y empresa, pero dentro de los límites establecidos en el convenio colectivo para el grupo profesional por el cual ha sido contratado.
- **Voluntariedad.** No se puede imponer el contrato de relevo a la persona trabajadora. No se puede imponer a la empresa, aunque deberá acceder a ello en la medida de lo posible y motivar su denegación (salvo la obligación expresa en el Convenio Colectivo).
- **Extinción.** La relación laboral se extingue al producirse la jubilación total del trabajador. La extinción de la relación laboral por fallecimiento de la persona relevada no finaliza la relación con la persona relevista. La extinción del contrato de relevo, debido a la denegación de la jubilación del trabajador, se entiende como despido objetivo.

VII. FECHA DE EFECTOS.

La pensión de jubilación parcial se entenderá producida el día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

VIII. SOLICITUD Y EFECTOS ECONÓMICOS.

- **Presentación de la solicitud.** El trabajador o trabajadora puede solicitar la pensión de jubilación parcial ante la Entidad gestora correspondiente, indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo.

La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a dicha fecha.

Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la Entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.

No obstante, el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos.

- **Efectos económicos.** Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producirán el día siguiente al del hecho causante, siempre que:
 - en dicha fecha haya entrado en vigor el contrato de trabajo a tiempo parcial;
 - en caso de ser necesario, el de relevo;
 - si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

- Efectos retroactivos. Si la solicitud se presenta transcurridos más de 3 meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada, o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, los efectos económicos de la pensión sólo tendrán una retroactividad de 3 meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
- Derecho a determinadas prestaciones de los jubilados parciales. El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

IX. CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.

- Cuantía.
La cuantía de la pensión de jubilación parcial, será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería al trabajador, de acuerdo con los años de cotización que acredite en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate. Por lo tanto, la cuantía de dicha pensión nunca será del 100 % de la pensión ordinaria, se calculará para cada caso concreto a partir de las cotizaciones del trabajador, y teniendo en cuenta el porcentaje de la nueva jornada laboral que desempeñe.

El importe de la pensión no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares de la persona jubilada.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los 65, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

- Reducción - ampliación de la jornada.
El porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

En los casos en los que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurren las circunstancias de un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

De no cumplirse, no podrá, a su vez, ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial.

- Actualización y revalorización.

Cuando se modifique la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada, la nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

- Pluriempleo.

En los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

X. EXTINCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por:

- el fallecimiento del pensionista;
- el reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada;
- el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible;
- la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

14

No se aplicará a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial.

En caso del contrato temporal, se tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días por cada año de contrato.

XI. SITUACIONES PARTICULARES.

- Cese del trabajador relevista.

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, por tiempo restante, en plazo de 15 días.

- Despido improcedente del trabajador jubilado.

Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurran las circunstancias requeridas.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Las nuevas contrataciones deberán hacerse en la modalidad de contrato de relevo, tanto si se tratase de sustituir al relevista, como si se trata de sustituir al trabajador que había reducido parcialmente su jornada de trabajo. Deberán concertarse en el plazo de los 15 días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.


La jornada pactada en los nuevos contratos será, como mínimo, igual a la que realizaba, en el momento de producirse la extinción, el trabajador cuyo contrato se ha extinguido.

- Incumplimiento de las obligaciones por parte del empresario.
En el supuesto de incumplimiento de las condiciones en materia de contrato de relevo, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

XII. JUBILACIÓN PARCIAL EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Funciones. Que el trabajador o trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- Edad. Haber cumplido 61 años, sin que a tal efecto se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación a que tuviera derecho el interesado.
- Antigüedad. Que el trabajador o trabajadora que solicite el acceso a la jubilación parcial, acredite 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 o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Contratos indefinidos. Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70% del total de los trabajadores de su plantilla.
- Reducción de la jornada. Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Bases de cotización. Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del



trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

- Periodo de cotización. Que se acredite un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, el período de cotización exigido será de 25 años.



UNIÓN SINDICAL OBRERA

Secretaría de acción sindical y empleo

Plaza de Santa Bárbara, N°5, 6° · 28004 · Madrid

 @AccionSindUSO

 @usoconfe

 Acción Sindical USO