



**LA JUBILACION PARCIAL  
con contrato de relevo  
tras la entrada en vigor de la Ley  
40/2007**

**Notas:**

1. Estando pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, algunos criterios que vienen utilizando al respecto las entidades gestoras de la Seguridad Social pueden variar. Una vez se produzca tal desarrollo, este documento será actualizado en consecuencia.
2. En el presente documento se expone la situación de la jubilación parcial después de la citada Ley. El hecho de que exponamos los criterios que vienen utilizando las entidades gestoras de la Seguridad Social, no significa que estemos de acuerdo con todos ellos.

# INDICE

	<b>Página</b>	
<b>1</b>	<b>Novedades de la Ley 40/2007 respecto a la jubilación parcial con contrato de relevo.</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Beneficiarios de la jubilación parcial antes de los 65 años de edad</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Requisitos.</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>El Contrato de relevo.</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Jubilación parcial: Reducción de jornada y salario.</b>	<b>10</b>
	5.1. Trabajo concentrado	<b>12</b>
	5.2. Cotización durante la situación de jubilación parcial	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Jubilación parcial: Cuantía de la pensión</b>	<b>14</b>
	6.1. Cálculo de la jubilación ordinaria.	<b>15</b>
	6.2. Cálculo de la jubilación ordinaria en supuestos especiales	<b>16</b>
	6.3. Cálculo de otras prestaciones de la Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial.	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Jubilación parcial y despido</b>	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>Contrato de relevo y despido</b>	<b>21</b>

# JUBILACIÓN PARCIAL con contrato de relevo

## 1. Novedades de la Ley 40/2007 respecto a la jubilación parcial.

1. Para acceder a la jubilación parcial antes de los 65 años de edad, sólo se puede acceder **desde un contrato a tiempo completo** (ver nueva redacción art. 166 LGSS).

Se asimilan a los contratos a tiempo completo **los contratos a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable** (equivalente al 100 por 100 de trabajo efectivo). La consideración de trabajador a tiempo completo se exigirá durante toda la antigüedad requerida.

*Criterio INSS*

No podrán equipararse a trabajadores a tiempo completo quienes hayan suscrito un convenio especial a tiempo parcial o perciban prestaciones por desempleo a tiempo parcial, dado que estas situaciones no responden a una actividad laboral efectiva

2. La edad mínima de acceso será a partir de los **61 años de edad** para los trabajadores no mutualistas, con un periodo transitorio de aplicación. La edad será siempre la **real**, no la teórica.
3. Se modifica la **reducción máxima** de la jornada que pasa a ser del **75%**. Periodo transitorio de aplicación.
4. Se exigirá un nuevo requisito de **antigüedad en la empresa de 6 años**. Periodo transitorio de aplicación.
5. Se amplía de 15 a **30 años** el periodo mínimo de cotización para acceder a la misma. Periodo transitorio de aplicación.

Para la acreditación de los periodos previos de cotización, **no se tendrán en cuenta ni la parte proporcional de pagas extraordinarias ni los años que resulten por aplicación de bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.**

6. Se aclara que la duración del contrato de relevo tendrá, como mínimo, una duración igual al tiempo que falte al jubilado parcial para cumplir los 65 años de edad.
7. Se flexibiliza el concepto de puesto de trabajo igual o similar al permitir que se pueda ocupar un puesto de trabajo con categoría diferente si la base de cotización del relevista **es, como mínimo, un 65% de la del relevado.**

Hay que tener en cuenta que el concepto de ***puesto de trabajo similar*** ha traído una gran litigiosidad con anterioridad a la nueva normativa, al realizar el INSS interpretaciones del artículo 22 del ET que desbordaban sus competencias al denegar la jubilación parcial cuando, a pesar de lo establecido en los convenios colectivos, entendía que no se trataba de un puesto de trabajo similar. Al respecto:

- El artículo 22.1 del ET encomienda a la negociación colectiva el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de **categorias o grupos profesionales**.
- El apartado 2 del mismo artículo 22 define lo que se debe entender por grupo profesional. En principio, debe entenderse que las categorías agrupadas en el mismo grupo profesional (cometido que corresponde a la negociación colectiva en el que la entidad gestora no tiene nada que decir, salvo denunciar ante la Autoridad Laboral situaciones de posible ilegalidad, para que ésta, de oficio, denuncie dicho abuso de legalidad dirigiéndose a la jurisdicción competente), **son puestos de trabajo similares**.
- El apartado 3 de ese artículo 22 se refiere a la consideración como equivalentes de varias categorías: se debe entender que se trata de categorías no agrupadas en el mismo grupo profesional, porque a éstas últimas ya se ha referido el 22.2.

Por último conviene recordar que la letra d) del apartado 7 del artículo 12 del ET aclara que debe entenderse por ***puesto de trabajo similar*** el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, es decir, por la vía del apartado 2 del artículo 22 o por la vía del apartado 3 de dicho artículo, no por las dos vías a la vez.

Con la flexibilidad que se permite con la fórmula de que haya una correspondencia, como mínimo del 65 por ciento, entre las bases de cotización del relevista y del relevado, debería acabar la mencionada litigiosidad.

8. El régimen de jubilación parcial anterior podrá seguir manteniéndose para los afectados por **convenios o pactos colectivos anteriores al 1-1-2008 hasta el 31-12-2009** con cláusulas de jubilación parcial.
9. El Gobierno, en el plazo de 1 año, ha de presentar un estudio sobre la normativa reguladora de la *jubilación anticipada y parcial* de los empleados públicos y el personal afectado por el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

### Legislación básica

- Artículo 166 y DT 17<sup>a</sup> de la LGSS
- Artículo 12, apartados 6 y 7, artículo 22, apartados 1,2 y 3 ET
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (Capítulo III y disposiciones adicionales)

## 2. Beneficiarios de la jubilación parcial antes de los 65 años de edad.

La exigencia de que **necesaria y simultáneamente** a la jubilación parcial del trabajador ha de celebrarse un contrato de relevo, salvo que el jubilado parcialmente tenga 65 o más años, en cuyo caso no es necesario tal requisito<sup>1</sup>, comporta que, por el momento, **solamente pueden causar la pensión de jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena**<sup>2</sup>.

Además, es necesario que la pensión **sea reconocida en un régimen de trabajadores por cuenta ajena**<sup>3</sup>.

Asimismo, para otros colectivos cuya relación de servicios se rige por normas ajenas al ordenamiento laboral, como los funcionarios y personal estatutario, existe la imposibilidad de acceder a la misma, en tanto no se desarrolle lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley 40/2007 (en adelante LMSS) relativa a la posible aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos.

Sin embargo, parece oportuno recordar que en el ámbito de la función pública existen antecedentes que facilitarían esa aplicación de existir voluntad política.

Por una parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, reguladora del Estatuto Marco del Personal Sanitario, en su artículo 26.4. señala que el personal estatutario puede optar a la jubilación voluntaria (total o parcial) siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social. La Seguridad Social ha venido denegando esa posibilidad por la dificultad de realizar con carácter simultáneo un contrato de relevo. Según el INSS, respecto al personal estatutario o laboral de los centros, instituciones o servicios de salud dependientes de las CCAA, no existe amparo legal para acceder a esa prestación, salvo que no les resulte de aplicación el proceso de integración en la condición de personal estatutario del Estatuto Marco. Por ejemplo, en aquellas entidades que aunque de derecho público, tengan a su personal laboral excluido del proceso de integración del Estatuto Marco, como, por ejemplo, en las nuevas fórmulas de gestión privada de la sanidad: concesiones administrativas, fundaciones sanitarias,...

---

<sup>1</sup> Si bien, conforme al artículo 12.7.e. del ET, en redacción dada por la D.A. 29ª de la LMSS, en estos supuestos se puede acordar dicha obligación por convenio colectivo.

<sup>2</sup> No obstante, hay que señalar que la DA 8ª de la LGSS en su apartado 4 prevé que las prestaciones del artículo 166 LGSS (jubilación parcial) puedan extenderse *“a los **trabajadores por cuenta propia** incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar, Agrario y de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente”*.

<sup>3</sup> Si por aplicación de las normas de cómputo recíproco, correspondiese reconocer la jubilación en el régimen de autónomos (sea Agrario, del Mar o RETA), o en el Régimen especial de Empleados de Hogar, no podrá causarse pensión de jubilación parcial.

Por otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 67.4 recoge la posibilidad de jubilación parcial para los funcionarios. Con posterioridad a esa norma, en el ámbito del diálogo social con la Administración General del Estado, las federaciones de servicios públicos de UGT, CCOO y CSIF y el MAP firmaron un acuerdo el 14 de mayo de 2007 mediante el cual se extendía la jubilación parcial a los empleados públicos, posibilidad que sería rechazada por la Confederación de CCOO.

***Colectivos que no tienen reconocido el derecho a la jubilación parcial***

- **Trabajadores autónomos.**
- **Funcionarios y personal estatutario**
- **Empleados de Hogar**
- **Representantes de Comercio.**
- **Consejeros o administradores asimilados a trabajadores por cuenta ajena.**

Asimismo, la entidad gestora ha entendido que la **indeterminación de la jornada** en las normas que regulan la relación laboral de carácter especial de los **representantes de comercio** (RD 1438/1985, de 1 de agosto), impediría el reconocimiento de la jubilación parcial a este colectivo.

Otro colectivo al que se ha dificultado la jubilación parcial es el de los trabajadores **fijos discontinuos**. La legislación anterior a 1-1-2008 reconocía la jubilación parcial a los trabajadores fijos discontinuos cuya actividad se repite en fechas ciertas (**fijos periódicos**), no así a los trabajadores fijos discontinuos cuya actividad no se repite en fechas ciertas, criterio que UGT no comparte. Cabe suponer que esa posibilidad para los fijos periódicos sigue abierta siempre que el trabajador disponga de otro empleo y la suma de ambas jornadas equivalgan a las de un trabajador a tiempo completo, además de que transitoriamente, y como máximo hasta el 31/12/2009, se les seguirá aplicando la normativa anterior cuando se hayan suscrito convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1/1/2008 previendo esa posibilidad de jubilación parcial (apartado 5º de la DT 17ª de la LGSS)

Para los fijos discontinuos cuyos trabajos no se repiten en fechas ciertas, entiende el INSS que no pueden jubilarse parcialmente, porque no se puede determinar ni la jornada que se realiza como fijo discontinuo, ni el porcentaje de reducción que respecto de dicha jornada representa la nueva jornada que se quiere realizar y, por tanto, si está dentro de los límites de reducción establecidos en el artículo 166 de la LGSS. Discrepamos también de ese criterio, puesto que el fijo discontinuo de actividad que no se repite en fechas ciertas, sí tiene la posibilidad de que su jornada se compare con la de un trabajador a tiempo completo que realice el mismo trabajo o similar, puesto que el único cómputo de jornada que no sería posible comparar sería el anual (al ser llamado

en fechas inciertas), pero sí podría compararse el cómputo diario, semanal o mensual, dado que un fijo discontinuo de estas características realiza la misma jornada en dichos cómputos distintos del anual que el trabajador a tiempo completo. Sólo son diferentes los cómputos anuales.

Por último, en aquellos supuestos de cotizaciones en varios regímenes de la Seguridad Social (por ejemplo RETA y Régimen General, fundamentalmente)<sup>4</sup> se reconocerá la jubilación parcial si la pensión se determina en uno de los regímenes que la tenga reconocida en los términos de la Ley 47/98, de 23 de diciembre, que dicta reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales. Ver siguiente recuadro explicativo:

### **Computo recíproco de cuotas a efectos de Jubilación anticipada**

#### **A) Reglas generales sobre cómputo recíproco:**

- 1ª) Resuelve el derecho a la pensión de jubilación el régimen en el que esté en alta o el último, si reúne todos los requisitos; de faltar alguno de ellos se aplica la siguiente regla.
- 2ª) Régimen en el que hubiera cotizado con anterioridad si se reúnen todos los requisitos, excepto el alta en el mismo; de faltar alguno de ellos se aplica la siguiente regla.
- 3ª) Régimen en el que acredita mayor número de cotizaciones.

#### **B) Condición de mutualista. Si el régimen que tiene que resolver es el que acredita el mayor número de cotizaciones (regla 3ª), pero no reconoce la jubilación anticipada (RETA, Empleados de Hogar), se podrá acceder a la jubilación anticipada si el trabajador:**

- 1º) Tenía la condición de mutualista el 1/1/1967.
- 2º) Tenía una cuarta parte de cotizaciones en un Régimen con derecho a jubilación anticipada, salvo que acredite más de 30 años cotización, en cuyo caso, será suficiente que haya cotizado 5 años en los regímenes que sí reconocen la jubilación anticipada (Régimen General, Mar y Carbón).

#### **C) Sin condición de mutualista. Será necesario que además de cumplir los requisitos genéricos establecidos para anticipar la edad de jubilación sin tener la condición de mutualista, que la pensión se resuelva por el Régimen General, o por el del Mar o por el del Carbón y sean los últimos en los que se ha estado en alta. Por tanto se puede anticipar la jubilación si:**

- 1º) Se acredita la carencia (genérica y específica) en cualquiera de esos 3 regímenes; p.ejem. 15 años en el Régimen General, más 16 en el RETA.
- 2º) No se acredita la carencia en el último régimen (por ejemplo Régimen General por haber cotizado 10 años) pero sí en otro anterior que reconozca la jubilación anticipada; p.ejem: 22 años en el régimen del Mar.
- 3º) Se acreditan mayor número de años en cualquiera de esos 3 regímenes por cuenta ajena, aunque no se cubra la carencia; p.ejem. 13 años en el Régimen General, 10 en el RETA y otros 10 como autónomo agrario.

<sup>4</sup> A pesar de varias sentencias favorables al reconocimiento de la jubilación parcial cuando el régimen que resuelve es el RETA, el INSS viene denegando sistemáticamente esta posibilidad.



### 3. Requisitos.

1º) La jubilación parcial se inicia después del cumplimiento de los **60 años reales** de edad con condición de mutualista<sup>5</sup> o **61 años reales** sin tal condición. Esa edad no puede ser reducida mediante la aplicación de coeficientes reductores por la realización por parte del trabajador de trabajos penosos, tóxicos o insalubres.

De acuerdo a la LMMS, la ampliación de 60 a 61 para los no mutualistas se hará de forma transitoria:

Año	Edad mínima exigida
2008	60 años
2009	60 años y dos meses
2010	60 años y 4 meses
2011	60 años y 6 meses
2012	60 años y 8 meses
2013	60 años y 10 meses
2014	61 años

No obstante lo anterior, se mantendrá, hasta el 31/12/2012 la posibilidad de acceder a los 60 años si se dan las dos condiciones siguientes: 1ª) si al relevista se le contrata a *jornada completa y por tiempo indefinido* y, 2ª) si el jubilado acredita 30 años cotizados y 6 de antigüedad en la empresa.

2º) Después de la LMSS, la reducción de la jornada se sitúa entre un mínimo del 25% y un **máximo del 75%** que también se aplicará de forma transitoria

Año	Reducción máxima
2008	85%
2009	82%
2010	80%
2011	78%
2012	75%

Se podrá mantener la reducción máxima del 85% si se dan las condiciones siguientes: 1ª) si al relevista se le contrata a *jornada completa y por tiempo indefinido* y, 2ª) si el jubilado acredita 30 años cotizados y 6 de antigüedad en la empresa.

La reducción del salario se hará en el mismo porcentaje en que se reduzca la jornada.

3º) Sólo se podrán beneficiar de esta modalidad de jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena que tengan contrato a tiempo completo (o a tiempo parcial cuyas jornadas sean equivalentes a los de un trabajador a tiempo

<sup>5</sup> Es decir, los trabajadores mutualistas podrán seguir jubilándose parcialmente a los 60 años de edad.

completo), y que además **acrediten 30 años de cotizaciones efectivas** (sin pagas extraordinarias), de acuerdo al siguiente periodo transitorio de aplicación:

Año	Periodo mínimo de cotización
2008	18 años
2009	21 años
2010	24 años
2011	27 años
2012	30 años

4º) Por último, el trabajador debe acreditar una **antigüedad** en la empresa de **6 años** que se aplicará también de forma paulatina:

Año	Periodo mínimo de antigüedad
2008	2 años
2009	3 años
2010	4 años
2011	5 años
2012	6 años

En el siguiente cuadro se resume la reforma operada por la Ley 40/2007 en lo que se refiere a los nuevos requisitos y su aplicación transitoria:

### JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO Aplicación gradual de las medidas de reforma

Año	Edad NO mutualista	Antigüedad en la empresa	Periodo mínimo cotización	Reducción máx. jornada	Mantenimiento condiciones pacto
2008	60 años.	2 años.	18 años.	85%	SI
2009	60 años y 2 meses <sup>(1)</sup>	3 años.	21 años.	82% <sup>(2)</sup>	SI
2010	60 años y 4 meses <sup>(1)</sup>	4 años.	24 años.	80% <sup>(2)</sup>	NO
2011	60 años y 6 meses. <sup>(1)</sup>	5 años.	27 años.	78% <sup>(2)</sup>	
2012	60 años y 8 meses. <sup>(1)</sup>	6 años	30 años	75% <sup>(2)</sup>	
2013	60 años y 10 meses.				
2014	61 años.				

<sup>(1)</sup> Hasta el **31/12/2012**, se tendrá derecho a la jubilación parcial a los **60 años** si se acreditan estos requisitos.

<sup>(2)</sup> Se podrá mantener la reducción máxima del **85%**, **sin límite de fecha** (artº. 166.2.c LGSS), si se acreditan estos requisitos.

**-Relevista:** contratado a jornada completa y por tiempo indefinido.  
**-Jubilado:** 30 años de cotización y 6 de antigüedad en la empresa.

## 4. El Contrato de relevo

El contrato de relevo tiene por objeto sustituir, como mínimo, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador parcialmente jubilado. A la hora de enfocar las incidencias que se puedan dar con el contrato de relevo, hay que tener presente que la esencia de la jubilación parcial en este supuesto, es el fomento del empleo y, por tanto, el reparto del trabajo entre el jubilado parcialmente y el relevista.

De forma resumida, este contrato tiene las siguientes peculiaridades<sup>6</sup>:

- Se celebrará con un trabajador **en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada**.

No cabe confundir situación de desempleo con *situación legal de desempleo*, concepto ligado a la prestación por desempleo. El contrato de relevo puede suscribirse, por ejemplo, con un demandante de primer empleo.

Es posible, asimismo, suscribir un contrato de relevo con un desempleado aunque sea de carácter temporal, por venir determinada esa situación por una suspensión temporal de empleo en virtud de un ERE.

*Criterio INSS*

**No podrá** celebrarse contrato de relevo con un desempleado que en los **24 meses anteriores a su contratación haya prestado servicios en la misma empresa o en otra del mismo grupo, mediante un contrato por tiempo indefinido**.

No puede aceptarse como relevista del jubilado parcial al trabajador con contrato de duración determinada en la empresa **que tiene otro empleo** (pluriempleado).

Tampoco es aceptable como relevista el trabajador de la empresa que **está relevando a otro compañero, aunque este último ya haya cesado, cuando dicho cese se produjo anticipadamente** (antes de los 65 años). Sin embargo, **sí puede relevar a un segundo cuando el primero ha cesado por alcanzar los 65 años**.

Es aceptable como relevista el trabajador con **contrato de interinidad a tiempo parcial** (por ejemplo, en caso de maternidad) que a la extinción de éste pasa, sin solución de continuidad, a realizar, mediante un contrato de relevo, la jornada de trabajo que el jubilado parcial ha dejado de realizar.

*Criterios INSS*

<sup>6</sup> Ver apartado 6 y nuevo apartado 7 del artículo 12 ET

Sí se puede aceptar la jubilación parcial a los **socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado incluidos en un régimen por cuenta ajena**, siempre que **se produzca un contrato de relevo en los términos establecidos. No se acepta como relevista la incorporación de un nuevo socio.**

En orden a reconocer una jubilación parcial, **no se puede suscribir un contrato de relevo con quien viene ejerciendo como funcionario interino de una administración.** Por el contrario, **sí se puede contratar a quien esté en una lista de espera o bolsa de trabajo para funcionarios interinos, si efectivamente es un trabajador desempleado e inscrito como tal.**

- El contrato ha de ser de duración indefinida o, **como mínimo**, de una duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para cumplir los 65 años de edad.
- Podrá celebrarse a jornada completa o parcial, en todo caso, la duración de la jornada deberá ser, **como mínimo**, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador, salvo que el contrato fuera de duración indefinida.
- Si, al cumplir 65 años de 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.
- También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente **después de haber cumplido sesenta y cinco años.** En este supuesto, la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido **o uno similar**, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes **al mismo grupo profesional o categoría equivalente.**

Lo decisivo de este contrato es la **similitud**, no que el puesto de trabajo sea el mismo. Por ello, el trabajador relevista **puede desarrollar su trabajo en otro centro de trabajo de la empresa distinto** al del jubilado parcialmente (véase también el recuadro en el punto 1.7).

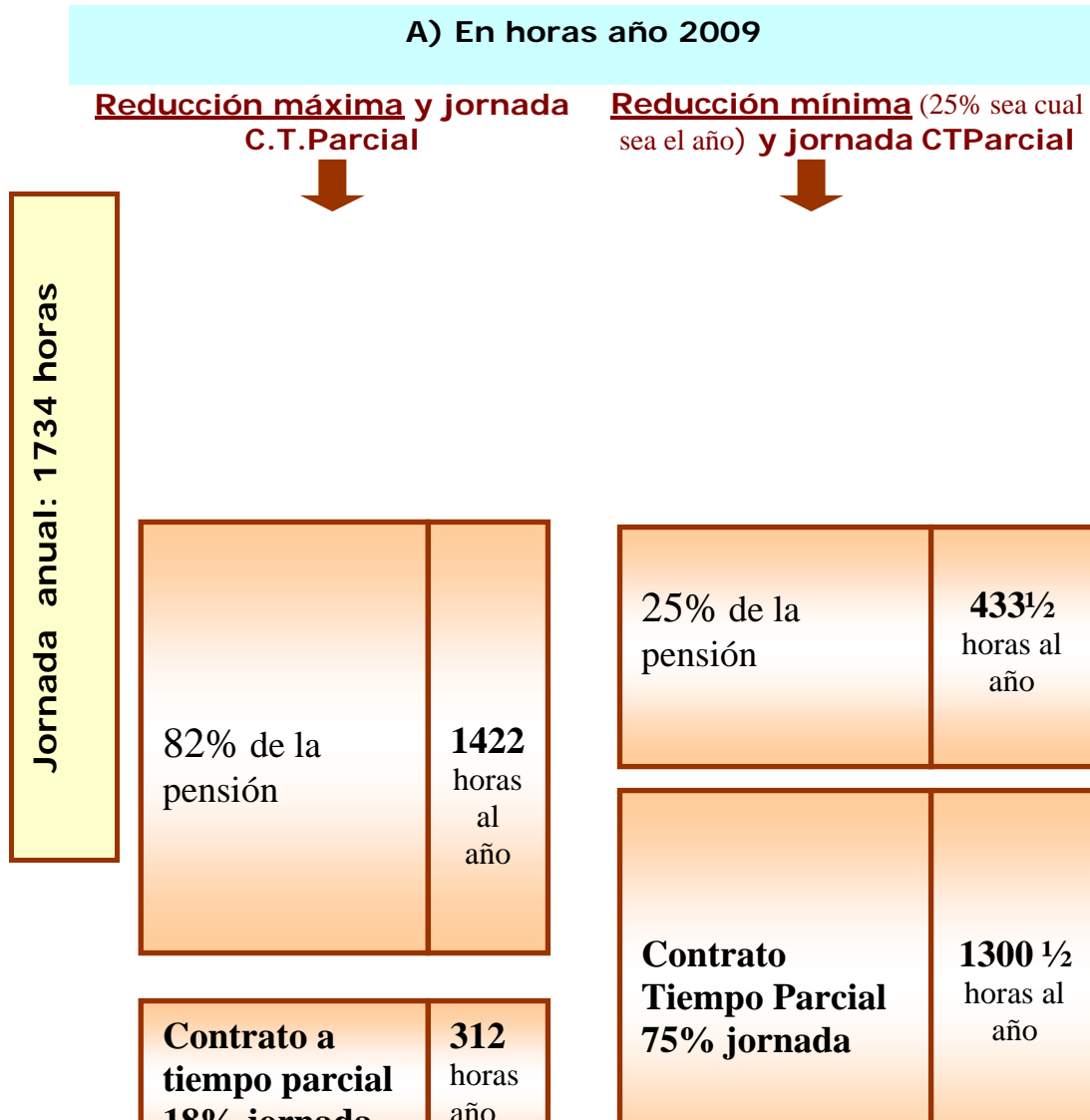
- En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del

jubilado parcial, la LMSS introduce cierto margen de flexibilidad al posibilitar que se pueda concertar contrato de relevo, aunque el puesto de trabajo del jubilado parcial y el de relevista no correspondan al mismo grupo o categoría, siempre que la base de cotización del relevista **sea, como mínimo, el 65% de la base por la que venía cotizando el jubilado parcial.**

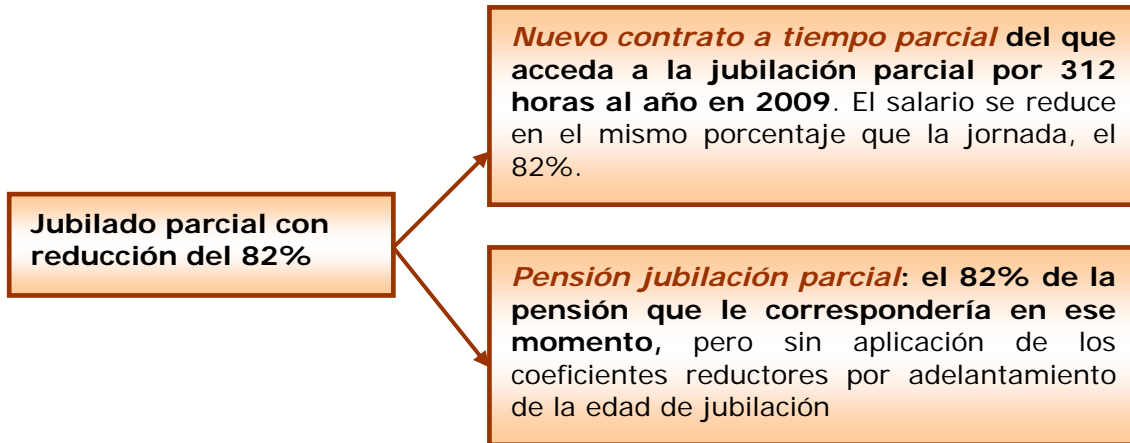
- La LMSS prevé desarrollar reglamentariamente los requerimientos específicos del trabajo, a efectos de que el puesto de trabajo del relevista no pueda considerarse como el mismo o uno similar al desarrollado por el jubilado parcial. Debe entenderse, por tanto, que hasta que no se produzca ese desarrollo procede la jubilación parcial y el contrato de relevo siempre que exista esa correspondencia de bases del 65%.

## 5. Jubilación parcial: Reducción de jornada y salario

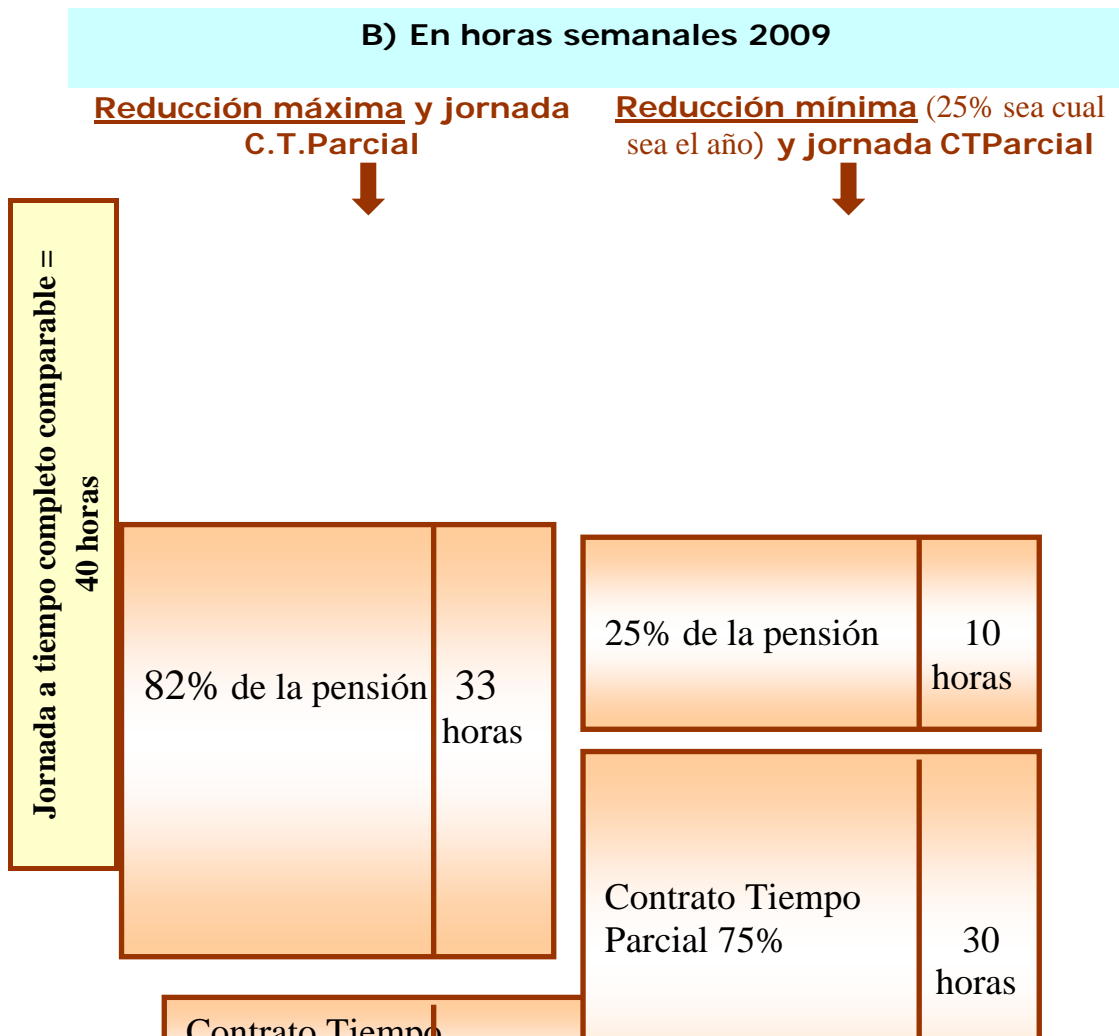
La reducción de la jornada y del salario está en un horquilla que se sitúa entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% de la jornada. Como se ha dicho con anterioridad, el paso de un máximo de jornada del 85% al 75% se hará de forma transitoria. Supongamos un trabajador que se jubilará parcialmente **en 2009**, año en el que la reducción máxima se sitúa en el 82% y la mínima se mantiene en un 25%, en una empresa que tiene por convenio un horario, en cómputo anual, de 1734 horas:



Según el **ejemplo A**, una reducción máxima de la jornada del 82%, supone 1.422 horas en términos anuales semanales de reducción, por lo cual el contrato a tiempo parcial del jubilado será de 312 anuales, jornada que puede concentrarse. Se deduce, lógicamente, que el contrato de relevo tendrá, como mínimo, una duración equivalente a la reducción de jornada del jubilado parcial, según el ejemplo: 1422 horas (reducción del 82% para el jubilado) o 433<sup>1/2</sup> (reducción de 25%). Evidentemente, el contrato de relevo también puede realizarse a jornada completa. Siguiendo con el ejemplo, la situación del jubilado parcial sería la siguiente:



En el supuesto de que un convenio no tuviese establecida la jornada, ésta será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, de acuerdo con el art. 34.1 del E.T.



Dentro de los límites establecidos (mínimo 25% y máximo, en 2008, del 85% de reducción), el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por **periodos anuales**, a petición del trabajador jubilado parcialmente y con la conformidad del empresario. Por ejemplo, se puede pactar una reducción inicial del 50%, u otros porcentajes, e ir incrementándolo cada año., pero simultáneamente habrá de ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo en proporción a la reducción del jubilado parcial, salvo que la jornada del relevista sea a tiempo completo. En la práctica, esta posibilidad plantea problemas (de ahí su poco uso) puesto que de no aceptar el relevista ese incremento de jornada, el empresario deberá contratar a otro trabajador para cubrir la parte no cubierta de la nueva reducción de jornada. De no cumplirse lo anterior, no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial (artículo 12.2 RD 1131/2002).

Hasta que no transcurra el primer año de la jubilación parcial, no podrá incrementarse el porcentaje de reducción de jornada ni tampoco, lógicamente, el correlativo incremento en la cuantía de la pensión.

### 5.1 Trabajo concentrado

Se entiende por contratos a tiempo parcial con **trabajo concentrado** aquellos cuyo objeto es, previo pacto o acuerdo entre la empresa y el trabajador parcialmente jubilado, concentrar las horas de trabajo que anualmente deban realizar durante determinados periodos de cada año.

De acuerdo al apartado 3 del artículo 65 del Reglamento General sobre cotización (RD 2064/1995, de 22 de diciembre), según redacción dada por la Disposición adicional tercera del RD 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, se establecen las siguientes reglas sobre la cotización en estos supuestos:

- La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en esa situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir durante ese año, excluyendo, en todo caso, los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización (ver artículo 23 del Reglamento General).
- El importe así obtenido se prorrateará entre los doce meses del año, o periodo inferior de que se trate, determinándose así la cuantía mensual de la base de cotización. Esta base mensual de cotización no podrá ser inferior al importe de la base mínima de cotización para los contratos de trabajo a tiempo parcial.

- Si al final del ejercicio de que se trate el trabajador hubiese percibido remuneraciones por un importe distinto al inicialmente considerado para ese año o periodo, se procederá a realizar la correspondiente regularización. Si el importe fuera superior al inicialmente previsto, el empresario deberá realizar una liquidación complementaria de cuotas y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a la extinción de la relación laboral. Si el importe fuera inferior al previsto, se solicitará a la Tesorería General de la Seguridad Social la correspondiente devolución de cuotas indebidamente ingresadas.

## 5.2 Cotización durante la situación de jubilación parcial

Al hilo de lo anterior, consecuentemente las bases de cotización se reducen en la misma proporción que la jornada de trabajo. Sin embargo, por medio de convenio colectivo o pacto individual se acuerda, a veces, un complemento del salario, bien para que sumado a éste y la pensión de jubilación parcial el conjunto de esas retribuciones sean equivalentes al 100% del salario antes de la jubilación parcial, bien para que la reducción de jornada no repercuta en ciertos conceptos retributivos.

La primera observación es que esos complementos no se proyectan en un incremento de las bases. La normativa es clara:

“Para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, **incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial**, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo” (artº 18.2 RD 1131/2002, de 31 de octubre)

Si se tuvieran en cuenta en el cálculo de la base reguladora, dicha base sería muy superior a la que le hubiera correspondido de seguir en la empresa sin variar su jornada de trabajo.

La segunda observación es que, consecuencia de lo anterior, le empresa **NO tiene obligación de cotizar por estos complementos** según criterio de la Tesorería General para la Seguridad Social.

Ver más adelante apartado 5.2. sobre dificultades en el cálculo de la base reguladora para la jubilación ordinaria.



## 6. Jubilación parcial: Cuantía de la pensión

La **base reguladora** se calcula igual que para el resto de pensionistas por jubilación, es decir las bases de cotización de los 15 años anteriores al hecho causante. El *hecho causante* se produce el día en que se reduce la jornada que se venía realizando con anterioridad, siempre que se haya suscrito el contrato a tiempo parcial del relevado y el contrato de relevo. Los *efectos económicos* se producen al día siguiente del hecho causante, siempre que en tal fecha hayan entrado en vigor los dos contratos, el de tiempo parcial del relevado y el contrato de relevo.

Por edad inferior a la legal para acceder a la jubilación parcial, no se aplica coeficiente reductor alguno y por años cotizados el porcentaje que corresponda según las normas generales. Por ejemplo, un trabajador que se jubilase en 2008 con 60 años de edad y 31 de cotización percibiría, por tanto, el 92% de la base reguladora. A la pensión resultante se le aplicaría el porcentaje de reducción de la jornada. Siguiendo el ejemplo, si ese trabajador reduce en 2008 el máximo de jornada, percibiría una pensión de jubilación parcial equivalente al 85% (reducción máxima de la jornada en este año) de la pensión que le corresponde en ese momento (el 92% de la base reguladora).

Las pensiones así causadas también **serán revalorizadas cada año**.

Una vez aplicado el porcentaje de reducción, la cuantía de la pensión no podrá ser inferior al resultado de aplicar ese mismo porcentaje a la cuantía mínima para las pensiones de jubilación  $\geq 65$  años.

El jubilado parcial **tendrá la condición de pensionista** a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como **farmacéuticas**, así como las prestaciones de **servicios sociales**.

### ***Compatibilidad de las pensiones de Jubilación parcial***


- Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa.
- Con las pensiones de viudedad.
- Con las prestaciones por desempleo.

### ***Incompatibilidad de las pensiones de Jubilación parcial***

- Con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.
- Con las pensiones de Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez.
- Con la pensión de Incapacidad Permanente Total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.

### 6.1. Cálculo de la jubilación ordinaria.

Una vez se extinga el contrato a tiempo parcial al cumplir los 65 o más años, se procede a calcular de nuevo la pensión. Para ello, los periodos cotizados a tiempo parcial se considerarán como realizados a jornada completa y los años transcurridos desde la jubilación parcial hasta la jubilación ordinaria se considerarán, también, como cotizados a tiempo completo. Y ello, lógicamente, **siempre que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con un contrato de relevo**<sup>7</sup>.

<b>Jubilación parcial</b>	 <p><b>Transcurridos + o -5 años</b></p>	<b>Jubilación ordinaria</b>	<b>65 años</b>
			<b>Nuevo cálculo de la pensión</b>
			<p>1-Para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización de los años cotizados a tiempo parcial se incrementarán hasta el 100% de la cuantía que les hubiera correspondido de haber trabajado a jornada completa, <b>siempre que aquellos años se hayan simultaneado con un contrato de relevo.</b></p> <p>En el supuesto de acceso a la jubilación ordinaria desde una jubilación parcial a una edad superior a los 65 años de edad, el porcentaje de la pensión <b>no se incrementa con los 2 o 3 puntos adicionales</b> (ver nueva redacción del apartado 2 del artículo 163 LGSS)..</p> <p>2-También a efectos de determinar el porcentaje, los años cotizados a tiempo parcial se tomarán como cotizados a tiempo completo. Ejemplo: 30 años previos a la jubilación parcial+5 años con CTP= 35 años = 100% BR. De jubilarse con menos años cotizados, el % que corresponda.</p> <p><b>Nota:</b> Ver más adelante extinción del CTP por despido</p>

<sup>7</sup> Aun cuando la falta de mantenimiento del contrato de relevo sea consecuencia del incumplimiento empresarial, con el consiguiente abono del importe devengado de la pensión parcial desde que se produjo el cese del relevista hasta que se extinga dicha pensión por alcanzar el jubilado los 65 años de edad, el periodo entre el cese del relevista y la jubilación ordinaria no se considera cotizado.

## 6.2. Cálculo de la jubilación ordinaria en algunos supuestos especiales.

Cuando las bases de cotización no se han reducido en la misma proporción que la jornada de trabajo, al incorporar, por ejemplo, incrementos por antigüedad, incentivos de productividad, etc., el INSS procede a **estimar**<sup>8</sup> la base reguladora de la siguiente manera: 1º) calcula el promedio de las bases de cotización del trabajador de los 12 meses anteriores a la jubilación parcial; 2º) ese promedio se incrementa de acuerdo al incremento interanual de las bases de cotización, y esa base de cotización será la que se tendrá en cuenta para el cálculo de la base reguladora; 3º) corresponderá al trabajador, en la fase de reclamación previa, aportar pruebas de que de haber mantenido toda la jornada en la empresa las bases de cotización serían superiores a las estimadas.

Evidentemente, no estamos de acuerdo con este criterio del INSS pues es el trabajador quien debe soportar toda la carga de prueba, cuando estos hechos debieran ser acreditados por la empresa.

En los supuestos de jubilación parcial que hubiese coexistido con una prestación por desempleo u otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo parcial, por ejemplo IT, se aplica la norma general. No obstante, en el caso de que se produzca un cese por **despido disciplinario procedente**, el beneficio de la elevación al 100% de las bases de cotización **únicamente se aplicará al periodo anterior al cese en el trabajo** (art.15.2. del RD 1131/2002).

Cuando no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100% a las bases de cotización por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo (especialmente aplicable a quienes se jubilan parcialmente a partir de los 65 años de edad, pero también en aquellos supuestos de jubilación a partir de los 60, sin haberla simultaneado con un contrato de relevo), para determinar la base reguladora el interesado podrá optar por las siguientes opciones (art. 18.4 RD 1131/2002):

1ª. Computar las bases de cotización realmente ingresadas durante la jubilación parcial.

2ª. O que se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del 100% aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la pensión.

---

<sup>8</sup> Pues conforme al artículo 18.2 del RD 1131/2002 las bases de cotización se incrementarán hasta el 100%, y no más, de la cuantía que le hubiera correspondido de haber realizado durante ese periodo el mismo porcentaje de jornada antes de pasar a jubilación parcial.

3ª. Cuando, conforme a lo previsto en las dos opciones anteriores, la base reguladora se determine en una fecha anterior a la del hecho causante, se aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde la fecha de cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante de la misma.

Para comprender mejor la anterior disposición, supongamos dos situaciones: la primera (A) en la que durante **ningún periodo** se ha simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, la segunda (B) en la que sí **ha habido un periodo simultáneo** con contrato de relevo seguido de otro sin dicho contrato.

### ***Cálculo de la base reguladora cuando no se ha simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo***

**A.** En este supuesto, en el que no ha habido **ningún período simultáneo con contrato de relevo** se podrá optar por tomar como fecha de referencia para calcular la base reguladora entre:

- La fecha del hecho causante real de la jubilación ordinaria (65 años), computándose las bases reales por las que se cotizó durante todo el periodo de jubilación parcial.
- La fecha en que se inició la jubilación parcial (por ejemplo, 60 años), aplicando a la pensión las revalorizaciones correspondientes desde la fecha del cálculo de la base reguladora (en el ejemplo, a los 60 años) hasta el hecho causante real (por ejemplo, a los 65 años)

**B.** En este supuesto, de **período con contrato de relevo seguido de otro sin dicho contrato**, se podrá optar por tomar como fecha de referencia para calcular la base reguladora entre:

- La fecha del hecho causante real de jubilación ordinaria (65 años), computándose las bases reales por las que se cotizó durante todo el periodo de jubilación parcial, **incrementadas durante el periodo en que existió relevista y sin incrementar el resto del periodo.**
- La fecha en que se extingue el contrato de relevo, computándose las bases de cotización reales con el consiguiente incremento hasta el 100%. En este supuesto, se aplican a la pensión las revalorizaciones correspondientes desde la fecha de cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante (por ejemplo, hasta los 65 años).

### **6.3. Cálculo de otras prestaciones de Seguridad Social durante la situación de jubilación parcial.**

Si el trabajador durante la situación de jubilación parcial falleciera o se le declarase una incapacidad permanente, en los grados de gran invalidez, absoluta o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al periodo de trabajo a tiempo

parcial incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber realizado la misma jornada desarrollada antes de pasar a la situación de jubilación parcial. Esta regla también será de aplicación en los supuestos de desempleo (salvo si el cese se hubiese debido a despido disciplinario procedente).

### ***Extinción de la pensión de jubilación parcial***

- Fallecimiento del pensionista
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- Extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial realizado por el jubilado parcial, salvo que tenga derecho a prestación por desempleo por despido improcedente, o a otras prestaciones sustitutorias del salario, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de extinción de las mismas.

## **7. Jubilación parcial y despido (DA 2ª RD 1131/2002)**

Como norma general, la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial realizado por el jubilado parcial, supone la extinción de la jubilación parcial salvo que éste tenga derecho a la prestación por desempleo compatible con la jubilación, o, por ejemplo, a las prestaciones de Incapacidad Temporal (causada antes del despido), en cuyos supuestos la extinción de la jubilación parcial se producirá cuando cualquiera de aquéllas se extinga. No obstante, si el despido fuese declarado **improcedente**, la pensión de jubilación parcial **no se extingue** sino que se mantiene hasta que se extinga por alguna de las causas previstas: fallecimiento, declaración de incapacidad permanente con la pensión de jubilación parcial o que el jubilado acceda a la pensión ordinaria o anticipada (DA 2ª RD 1131/2002).

Si el **jubilado** parcialmente fuera **despedido improcedentemente** antes de cumplir los 65 años de edad, caben las cinco posibilidades siguientes:

1ª. Que el trabajador sea readmitido.

2ª. De no proceder a la readmisión, que la empresa ofrezca al trabajador relevista, mediante la modificación del contrato de relevo, **la ampliación de su jornada de trabajo** que tendrá como límite la jornada a tiempo completa establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

3ª. Ampliando la jornada del relevista sin que esa ampliación cubra totalmente la que venía realizando el jubilado parcial y, **al mismo tiempo**, la **contratación de un segundo relevista** cuya jornada sumada

a la que se ha ampliado al primer relevista alcance el total de la jornada que venía realizando el jubilado parcial.

4ª. De no ser aceptada por el relevista la ampliación de jornada propuesta, o por no poder realizarla (por ejemplo, porque ya venía realizando una jornada completa), la empresa deberá realizar **un segundo contrato de relevo** con otro trabajador. La nueva contratación habrá de concertarse en el plazo de 15 días naturales siguientes al cese o, en su caso, la decisión de no readmisión, tendrá una jornada que, como mínimo, será igual a la que realizaba el jubilado parcial cuyo contrato se ha extinguido.

5ª. En el supuesto de incumplimiento de las anteriores obligaciones, **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.**

En lo que respecta a la situación del jubilado parcial tras la extinción del contrato a tiempo parcial por despido improcedente, por una parte, seguirá percibiendo la pensión, anualmente revalorizada, hasta que llegue a la jubilación ordinaria; por otra, y **en lo que se refiere a las consecuencias del despido sobre su pensión futura**, hay que señalar:

1º. Que las bases de cotización durante la situación de desempleo, como se dijo con anterioridad, serán elevadas, también, hasta alcanzar el 100%, durante el tiempo reconocido para percibir la prestación contributiva por desempleo, siempre y cuando estos periodos se simultaneen con un contrato de relevo (o con la percepción de la prestación por desempleo del relevista).

2º. Agotada la protección por desempleo, el periodo de tiempo que resta hasta la jubilación ordinaria **no** se considera cotizado ni tampoco se eleva la base de cotización hasta el 100%.

3º. Por lo anterior, quedan dos opciones. La primera jubilarse anticipadamente a la edad que corresponda, aplicando, en esta situación sí, el coeficiente que corresponda por jubilación anticipada, o bien jubilarse a la edad ordinaria cubriendo los años sin cotización con las bases mínimas a tiempo parcial.

Supongamos, por ejemplo, que un trabajador se ha jubilado parcialmente a los 60 años y a los 61 se produce un despido improcedente. De forma gráfica el resultado sería el siguiente:

	<b>60 años</b>	<b>61 años</b> Despido improcedente	<b>61 a 63 años</b>	<b>Jubilación ordinaria</b>
Jubilación parcial	pensión	pensión	pensión	pensión

Trabajo parcial	<b>Base de cotización elevada al 100%</b>		<b>Lagunas a tiempo parcial</b>
	Prestación Contributiva Desempleo		Sin cotización

En el supuesto de extinción del contrato a tiempo parcial por **despido disciplinario** procedente, la situación del jubilado parcial se agrava doblemente. Por una parte, porque se extingue la jubilación parcial una vez extinguida la protección por desempleo a la que tuviera derecho (ver artículo 16.d del RD 1131/2002). Por otra, porque las bases de cotización durante el periodo de desempleo no se elevarán al 100% sino que serán las reales por las que cotizaba a tiempo parcial. Siguiendo el ejemplo anterior, el resultado sería como sigue

	<b>60 años</b>	<b>61 años</b> Despido disciplinario procedente	<b>61 a 63 años</b>	<b>Jubilación ordinaria</b>
Jubilación parcial	pensión	pensión	pensión	<b>A los 63 años: extinción pensión jubilación parcial</b>

Trabajo parcial	<b>BC. elevada al 100%</b>	<b>B.C Tiempo parcial</b>	<b>Lagunas a tiempo parcial</b>
	Prestación Contributiva Desempleo		Sin cotización

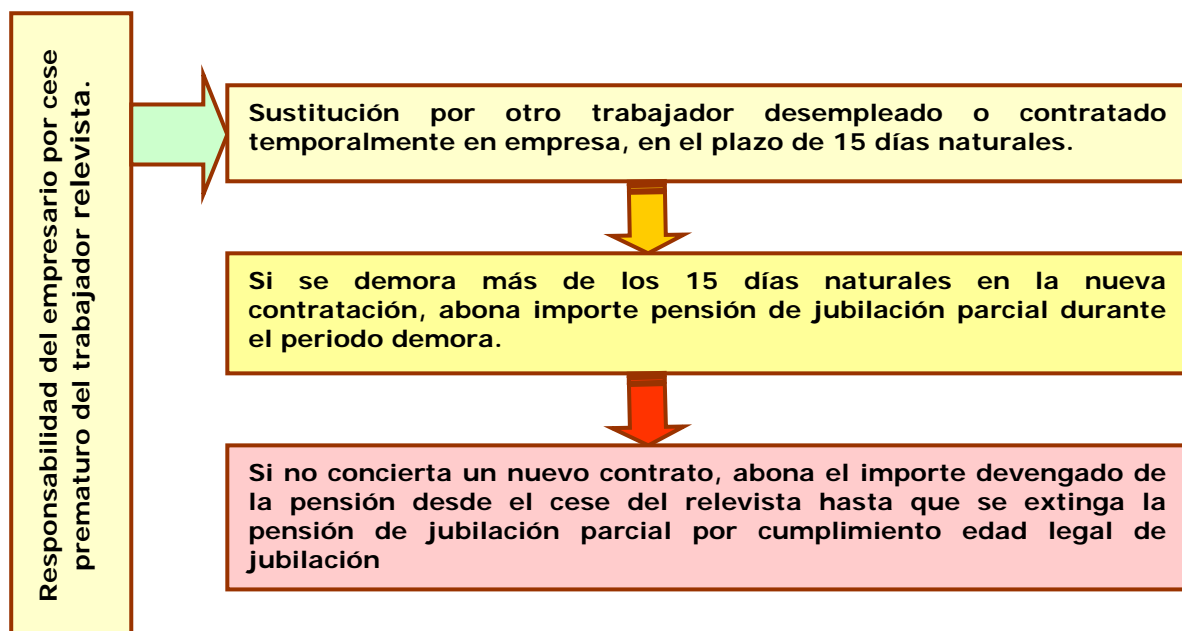
Tanto en los supuestos de despido procedente por motivos disciplinarios (artº 54 ET); por causas objetivas (artº 52 ET); despido colectivo por causas económicas. Técnicas, organizativas y de producción (artº 51 ET); los derivados de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador (artº 50 ET); o por muerte o jubilación del empresario (artº 49 ET), **no hay obligación** por parte del empresario, según criterio del INSS, de ofrecer al relevista la ampliación de la jornada de trabajo o de contratar a otro trabajador para cubrir la vacante. Sin embargo, **sí hay obligación** de seguir manteniendo el contrato de relevo en la misma jornada que venía realizando.

## 8. Contrato de relevo y despido (DA 2ª RD 1131/2002)

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 tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El nuevo contrato, que deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo y con una duración, como mínimo, igual a la realizada por el trabajador cuyo contrato se ha extinguido, deberá concertarse en el plazo de los **15 días naturales siguientes** a aquel en el que se produjo el cese o la decisión de no readmisión. De cumplir el empresario esta obligación, la entidad gestora seguirá asumiendo sin solución de continuidad el pago de la pensión de jubilación parcial.

En el supuesto de incumplimiento de esa obligación por parte del empresario, éste deberá abonar (a la Tesorería General de la Seguridad Social) el importe devengado de la pensión desde que se produjo el cese del relevista hasta que se extinga dicha pensión por alcanzar el jubilado los 65 años de edad. En el supuesto de que la contratación del nuevo relevista se demore más de esos 15 días naturales, el empresario también está obligado al abono de la pensión de jubilación parcial durante el periodo de demora.



Por analogía, la Entidad Gestora aplica estas mismas normas para los supuestos de extinción prematura del contrato de relevo a las irregularidades en el contrato de relevo.