



GÓMEZ-ACEBO & POMBO

La pensión de jubilación parcial
3 de octubre de 2013

Antonio V. Sempere Navarro

1. REGULACIÓN VIGENTE
2. RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL (DESDE 01/05/13)
 - 2.1. JUBILACIÓN PARCIAL POSTERGADA
 - 2.2. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA
 - 2.2.1. TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO
 - 2.2.2. EDAD MÍNIMA DE ACCESO
 - 2.2.3. PERIODO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
 - 2.2.4. PERIODO DE CARENCIA DEL SOLICITANTE
 - 2.2.5. LÍMITES DE REDUCCIÓN DE JORNADA
 - 2.2.6. CONTRATO DE RELEVO
 - 2.2.7. COTIZACIÓN
3. ESPECIALIDADES DEL RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL

- Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, «LGSS») (artículos 166 y concordantes)

Últimas modificaciones determinantes:

- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.
 - Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
 - Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
 - Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
 - Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- 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 (artículos 9 y siguientes)

2.1. JUBILACIÓN PARCIAL POSTERGADA

2.2. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

2.2.1. TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO

2.2.2. EDAD MÍNIMA DE ACCESO

2.2.3. PERIODO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

2.2.4. PERIODO DE CARENCIA DEL SOLICITANTE

2.2.5. LÍMITES DE REDUCCIÓN DE JORNADA

2.2.6. CONTRATO DE RELEVO

2.2.7. COTIZACIÓN

- Requisitos (artículo 166.1 LGSS)*
 - Cumplimiento de la edad prevista en la Disposición Transitoria Vigésima LGSS (progresiva). 2013: 65 años de edad ($\geq$ 35 años y 3 meses cotizados), ó 65 años y 1 mes ($<$ 35 años y 3 meses cotizados). 2014: 65 años de edad ($\geq$ 35 años y 6 meses cotizados), ó 65 años y 2 meses ($<$ 35 años y 6 meses cotizados).

Antes: 65 años.

- Reducción de jornada: $\geq 25\% \leq 50\%$.

Antes: $\geq 25\% \leq 75\%$.

*No se exigen los demás establecidos en el artículo 166.2 LGSS.

2.2.1. TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO

2.2.2. EDAD MÍNIMA DE ACCESO

2.2.3. PERIODO DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

2.2.4. PERIODO DE CARENCIA DEL SOLICITANTE

2.2.5. LÍMITES DE REDUCCIÓN DE JORNADA

2.2.6. CONTRATO DE RELEVO

2.2.7. COTIZACIÓN

- Sólo pueden acceder a la jubilación parcial anticipada los trabajadores a tiempo completo

(Los trabajadores a tiempo parcial sí pueden acceder a la jubilación parcial postergada).

Vacío legal: no se establece cuánto tiempo antes de la jubilación parcial el trabajador ha de ser a tiempo completo. (posibilidad de conversión de contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo –artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores–).

- Fijos periódicos y fijos discontinuos: se consideran trabajadores a tiempo parcial, por lo que no pueden acceder a la jubilación parcial anticipada (STS 25 junio 2012 –RJ 2012\9286–).
- Pluriempleo (contratos a tiempo parcial y a tiempo completo): se admite el acceso a la jubilación parcial anticipada por el contrato de trabajo a tiempo completo (STS 29 abril 2009 –JUR 2009\283599–).

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Excepción: a los trabajadores que tengan la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 tan sólo se les exigirá haber cumplido 60 años.

- Al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial
- Reglas especiales de cómputo
 - Se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
 - Dicho periodo de antigüedad mínima puede incluir periodos de contrato a tiempo parcial con tal de que en el momento del hecho causante el trabajador se halle contratado a tiempo completo.
 - Resulta indiferente que la antigüedad provenga de contratos de duración determinada o indefinida.

- 33 años de cotización en la fecha del hecho causante

Antes: 30 años.

- Reglas especiales
 - Periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria.

Se computará con el límite de 1 año.

- Personas con discapacidad $\geq 33\%$

Será suficiente con que acrediten 25 años de cotización.

- Regla general

$\geq 25\% \leq 50\%$

Antes: $\geq 25\% \leq 75\%$.

- Excepción: contrato de relevo indefinido a tiempo completo

$\geq 25\% \leq 75\%$

Antes: $\geq 25\% \leq 85\%$.

- Es obligatorio celebrar un contrato de relevo para cubrir la jornada dejada vacante por el jubilado parcial

En la jubilación parcial postergada no es necesario.

- Características (artículo 12.7 Estatuto de los Trabajadores)

- Subjetivas

Debe celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Los puestos de trabajo no tienen por qué coincidir.

- Temporales

Deberá concertarse (i) por tiempo indefinido (debiendo alcanzar una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria –de acuerdo con la tabla de la Disposición Transitoria Vigésima LGSS–), o (ii) al menos por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

La duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido.

- Debe existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Base de cotización del jubilado parcial

AÑO DE APLICACIÓN	PORCENTAJE APLICABLE A LA BASE DE COTIZACIÓN
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95
2023	100

- El empresario que incumpla los requisitos del contrato de relevo será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial

- Socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena

Podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada 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.

Antes: dicha equiparación se aplicaba en la práctica administrativa merced al Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan diversas disposiciones de la Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.

- Aplicación de la normativa anterior al 01/05/13
 - Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013.
 - Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
 - Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013 , así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.
 - En el caso de decisiones adoptadas o planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que tales acuerdos colectivos de empresa hayan sido debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, antes del 15 de abril de 2013 (Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre).