

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

.....

**LA JUBILACIÓN PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO: PASADO,
PRESENTE Y FUTURO DE ESTA MODALIDAD DE JUBILACIÓN**

Alba Lamana Martínez

DIRECTOR

Juan Félix Isturiz Azcona

Pamplona / Iruñea

18 de mayo de 2023.

Resumen

La Jubilación parcial y el contrato de relevo son dos fórmulas contractuales con un fuerte arraigo sociolaboral y con un impacto positivo entre la población trabajadora. En este Trabajo Fin de Grado, se analizarán en profundidad los requisitos normativos que permiten acceder a este complejo entramado jurídico y también las estrictas obligaciones que se deriven de su concertación y seguimiento. Así mismo se estudian los documentos oficiales y administrativos a suscribir por las partes, correspondientes para proceder a su tramitación, incluyendo, en extracto, los modelos oficiales de contratos laborales que posibiliten que el trabajador acceda a la jubilación parcial, junto con el contrato de relevo. Además, también nos adentramos en ejemplos el cálculo de la pensión correspondiente para el trabajador jubilado parcial.

Palabras claves: Jubilado parcial, contrato de relevo, bases de cotización, Seguridad Social, pensión.

Abstract

Partial retirement and the relief contract are two contractual formulas with a strong social and labour roots and with a positive impact on the working population. In this Final Degree Project, we will analyse in depth the regulatory requirements that allow access to this complex legal framework and also the strict obligations arising from its conclusion and monitoring. We will also study the official and administrative documents to be signed by the corresponding parties in order to proceed with their processing, including, in extract, the official models of employment contracts that enable the worker to access partial retirement, together with the relief contract. In addition, we also go into examples of the calculation of the corresponding pension for the partially retired worker.

Key words: Partial retirement, release contract, contribution bases, Social Security, pension

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Definición de jubilación y de su pensión correspondiente.....	6
2.1 Edad de jubilación ordinaria en el 2023.....	8
2.2 Principales tipos de jubilación anticipada.....	8
2.2.1 Jubilación anticipada.....	9
2.2.2 Jubilación anticipada voluntaria.....	9
2.2.3 Jubilación anticipada involuntaria.....	10
3. La jubilación parcial: antecedentes históricos y sus diferentes modalidades.....	10
3.1. Antecedentes históricos de la jubilación parcial y del contrato de relevo.....	10
3.2. Diferentes modalidades de jubilación parcial en la actualidad.....	13
4. La jubilación parcial y contrato relevo: análisis y estudio de su normativa en la actualidad.....	15
4.1 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.....	15
4.2 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	16
4.3 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.....	17
5. El contrato de relevo.....	19
6. La jubilación parcial de industria manufacturera y su normativa correspondiente.....	20
7. Modelos de contratos de jubilación parcial y de contrato de relevo.....	23
7.1 Contrato de jubilación parcial.....	23
7.2 Contrato de relevo.....	26
7.3 Recuperación de la jornada por parte del trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial.....	30
7.4 Certificados y solicitudes obligatorias para el concierto de la jubilación parcial..	31

8. La jubilación parcial: la pensión a percibir.....	35
8.1 La prestación a percibir por jubilación durante la vigencia de la jubilación parcial.....	35
8.2 Cálculo de la pensión de jubilación parcial.....	38
8.2.1. Ejercicio práctico cálculo pensión jubilación parcial ordinaria.....	40
8.2.2. Ejercicio práctico cálculo pensión jubilación parcial de industria manufacturera.....	42
8.3. Gráfico de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación.....	45
9. Estadísticas de la jubilación parcial y el contrato de relevo.....	46
9.1. Trabajadores que acceden a la jubilación parcial 2014-2022.....	46
9.2. Gráfico de diferencia por sexo de trabajadores que acceden a la jubilación parcial.....	48
10. Conclusiones.....	51
11. Bibliografía.....	54
12. Normativa.....	55
13- Jurisprudencia.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

• Tabla 1: Edad de jubilación ordinaria.....	8
• Tabla 2: Edad de jubilación parcial y periodos de cotización.....	14
• Tabla 3: Evolución de los porcentajes de jubilación parcial respecto a la cotización de los años 2013-2023.....	36
• Tabla 4: Trabajadores que han accedido a la jubilación parcial entre los años 2014 – 2022.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

• Gráfico 1: Diferencia de la cuantía de pensión entre hombres y mujeres en los años 2014-2022.....	45
• Gráfico 2: Diferencia de acceso a la jubilación parcial entre hombres y mujeres en los años 2014-2022.....	49

1. INTRODUCCIÓN

La jubilación y su pensión correspondiente, es uno de los asuntos que crean mayor incertidumbre y preocupación a la ciudadanía española respecto a su situación económica en el futuro. La población pasa gran parte de su vida prestando servicios, ya sea por cuenta ajena o cuenta propia, por lo cual sus perspectivas de futuro respecto a sus ingresos económicos es uno de los factores que les ocasiona mayor inseguridad y dudas a la hora de la adopción de decisiones.

A lo largo de los años, las jubilaciones han ido cambiando respecto diversos conceptos: requisitos de acceso, años de cotización, cálculo de las pensiones... Todos ello, para alcanzar una pensión por jubilación digna y suficiente, acorde con las exigencias propias de lo que consideramos y admitimos como propio del denominado “Estado del Bienestar”.

En la actualidad, la jubilación parcial se podría considerar en España como una de las modalidades de jubilación que más llaman la atención a su población, debido a que el trabajador puede acceder a la situación de jubilado antes de cumplir la edad requerida para acceder a la jubilación ordinaria, mientras sigue prestando servicios laborales de forma parcial. Es decir, la jubilación parcial, una de sus principales características, es que el trabajador compagina la pensión de jubilación, con el salario que percibe por su actividad laboral.

La jubilación parcial nació en España a principios de los años 80, época en la que España se encontraba en una situación económica complicada, debido al paso de una dictadura a un estado democrático. En el año 1984, fue cuando nació la primera regulación de la jubilación parcial tras la entrada en vigor de la Ley 32/1984 del 2 de agosto. El propósito principal de esta ley era el mismo que se mantiene en la actualidad: el rejuvenecimiento del tejido social del mercado laboral español.

En el transcurso de los años, la jubilación parcial y el contrato de relevo, han ido evolucionando, con dificultades en sus primeros años de andadura, pero a partir de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, su evolución ha sido positiva hasta llegar a el concepto jurídico que se tiene en la actualidad sobre esta modalidad de jubilación.

Los objetivos principales de este trabajo son el estudio en profundidad de los requisitos de acceso, normativa vigente, cálculo de la pensión correspondiente... así como

las barreras/inconvenientes que se pueden encontrar trabajadores y empresas, a la hora de concertar esta modalidad de jubilación.

Por esta razón, la jubilación parcial y su simultaneo contrato de relevo, es un asunto de gran interés para abordar como Trabajo Fin de Grado, debido a que es un aspecto que se mantiene como un tema de actualidad desde su nacimiento, y que genera un gran interés relativo a la edad de acceso, requisitos, condiciones, funcionamiento en su ejecución temporal; y que, además, conducirá a que la pensión definitiva a percibir por parte del jubilado no se vea reducida por este anticipo.

2. DEFINICIÓN DE JUBILACIÓN Y DE SU PENSIÓN CORRESPONDIENTE

La jubilación se podría definir como la situación a la que acceden las personas trabajadoras una vez que han finalizado de prestar sus servicios en el mundo laboral, y pasan a la situación de inactividad laboral al cumplir determinadas edades.

En cuanto a su pensión correspondiente, se define como la prestación económica de carácter único, vitalicio e imprescriptible, por parte de la Seguridad Social, que se proporciona al trabajador cuando cesa en el trabajo por razón de la edad, a la que accede por jubilación en función de los años en los cuales ha prestado sus servicios en el mundo laboral.

La Ley General de la Seguridad Social, en el artículo 204, define la pensión contributiva de jubilación de la siguiente manera: *“La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”*.

Respecto a la jubilación parcial, una gran diferencia es que no cesa completamente la actividad laboral del trabajador. Se produce pues, una desvinculación de forma progresiva y parcial del trabajo, más llevadera o liviana, a diferencia de las situaciones en las que se pasa de prestar servicios a jornadas máximas a, bruscamente y de pronto y, de manera definitiva, dejar de prestar trabajo. De esta manera se impide esa salida progresiva, así como la transmisión de experiencia y conocimiento a los trabajadores noveles que ingresan en el trabajo sin apenas experiencias laborales. Estas últimas

acreditadas y acumuladas en el saber hacer del trabajador veterano en su puesto, dejarían de transferirse, de forma natural, tal y como permite la jubilación parcial y su contrato de relevo aparejado. Se trata pues de elementos que son intrínsecos en estas modalidades contractuales que estudiaremos y que, de otro modo, resultarían de difícil transmisión entre las generaciones de trabajadores.

Para poder beneficiarse de una pensión por jubilación, los trabajadores haber cotizado a la Seguridad Social durante un periodo de carencia establecido y el hecho causante.

Los requisitos para acceder a ella son los siguientes:

- Poseer la edad ordinaria establecida salvo excepciones.
- Contar con un período mínimo de cotización. Se debe de acreditar al menos quince años, de los cuales dos de ellos tendrán que estar dentro de los quince años anteriores al momento de generarse el derecho¹.
- Hecho causante: Existen tres supuestos en las que se puede encontrar el trabajador en relación con la fijación del hecho causante:
 - Si el trabajador se encuentra en alta en la Seguridad Social, el día que cese la actividad laboral.
 - Si el trabajador se encuentra en situación asimilada al alta, el día que se haya presentado la solicitud, o si se trata de excedencia forzosa, la fecha del hecho causante será el día del cese en el cargo que origino la situación. En los supuestos de traslado fuera del territorio español, el día que ceso el trabajo por cuenta ajena.
 - Si el trabajador se encuentra en situación de no alta, el día de la presentación de la solicitud.

¹ Se aplica la teoría del paréntesis en supuestos de asimilada al alta, que permite computar el periodo de dos años de carencia específica dentro de los quince años anteriores a la fecha en que ceso la obligación de cotizar.

2.1 Edad de jubilación ordinaria en el 2023.

La edad a la que se puede acceder a la jubilación ordinaria en el año 2023 es de 65 años, siempre y cuando el trabajador acredite un periodo de cotización mínimo de 37 años y 9 meses. Si el trabajador no acredita el periodo necesario, podrá acceder a la jubilación ordinaria con 66 años y 4 meses, acreditando menos de 37 años y 6 meses de cotización, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos para causar la prestación de jubilación. La tabla de implantación paulatina de la edad de jubilación en relación con el tiempo cotizado y el año en el que nos encontremos es la siguiente:

Tabla 1: Edad de jubilación ordinaria.

2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	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

Tabla extraída de memento práctico de Seguridad Social. Francis Lefebvre, 2023

2.2. Principales tipos de jubilación anticipada

Antes de profundizar sobre la jubilación parcial objeto de este trabajo, la vamos a enmarcar dentro de las tipologías de jubilación anticipada. Existen diversas modalidades de jubilación anticipada como son los siguientes:

2.2.1. Jubilación anticipada

La jubilación anticipada, permite a los trabajadores a abandonar su etapa laboral antes de la edad de jubilación ordinaria establecida esta última, de forma transitoria en distinta edad, según el tiempo de cotización acreditado por el trabajador. Para poder acceder a la jubilación anticipada, el trabajador deberá de cumplir con una edad mínima, es decir, que el trabajador tenga cuatro o dos años menos de la edad de jubilación ordinaria, dependiendo si la jubilación anticipada es voluntaria o involuntaria respectivamente. En el año 2023, un trabajador a partir de los 61 años podrá acceder a la jubilación anticipada involuntaria si cumple con los requisitos necesarios.

Existen diversos tipos de jubilación anticipada, que son los siguientes²:

- Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional. (Por ejemplo, Policías Locales, Bomberos al Servicio de Administraciones Públicas).
- Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad. (Se da cuando el trabajador tiene un grado superior al 45%).
- Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista³.
- Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo.
- Jubilación anticipada por voluntad del trabajador.

2.2.2. Jubilación anticipada voluntaria

La jubilación anticipada voluntaria, es la modalidad de jubilación en virtud de la cual los trabajadores que cumplan con la edad exigida en el momento del hecho causante (como máximo 24 meses de adelanto respecto de su edad ordinaria de jubilación), y que acrediten al menos 35 años cotizados, podrán acceder anticipadamente a esta modalidad de jubilación.

La gran diferencia entre la jubilación anticipada voluntaria y la jubilación parcial, es que en la primera, a los trabajadores se les aplica un porcentaje de reducción de su pensión, en proporción a los meses de la adelanto de su jubilación. Además, también se tendrá en cuenta los años cotizados que acredite el trabajador respecto a los coeficientes de reducción aplicables para el calcular la base reguladora que corresponda.

² Extraídas de la página oficial de la Seguridad Social.

³ La condición de mutualista es un trabajador que cotizo y trabajo por cuenta ajena antes de 1 de enero de 1967.

2.2.3. Jubilación anticipada involuntaria

La jubilación anticipada involuntaria, es la modalidad de jubilación que permite a los trabajadores acceder a la jubilación hasta cuatro años antes de la edad ordinaria de jubilación, que en cada caso resulte de aplicación.

Esta modalidad de jubilación se da por ver extinguido su contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, es decir, como dice su nombre, el trabajador accede de manera involuntaria a la modalidad de jubilación. Se puede dar por diferentes causas:

- Por despido por Expediente de Regulación de Empleo, conocido también como ERE, siempre que sea por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
- Despido objetivo⁴ en cualquiera de sus causas.
- Por extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador por movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, o por extinción por voluntad del trabajador, derivado por modificación sustancial que minorizan la dignidad del trabajador, o derivada de la falta de pago o retrasos continuados del salario.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
- Extinción de contrato por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.
- Extinción por ser víctima de violencia de género o violencia sexual.

3. LA JUBILACIÓN PARCIAL: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y SUS DIFERENTES MODALIDADES

3.1. Antecedentes históricos de la jubilación parcial y del contrato de relevo

La modalidad de jubilación parcial, surgió a mediados de los años ochenta del siglo pasado, con la necesidad y compromiso de garantizar el rejuvenecimiento del mundo laboral y fomentar el crecimiento del empleo entre los jóvenes. Igualmente, como ya se indicó, se consideraba la idea de que el trabajador longevo, transmitiera sus conocimientos del puesto de trabajo a los jóvenes trabajadores, además de una desvinculación con el puesto de trabajo de una manera progresiva. Esta modalidad de

⁴ Artículo 52 del Estatuto de los trabajadores: El contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida, por falta de adaptación a las modificaciones técnicas.

jubilación tenía claras similitudes con los sistemas comunes en los países de nuestro entorno, con el acuerdo de jubilación anticipada progresiva francés, además está reconocida en cierta medida en por la legislación comunitaria del Derecho Comunitario, en particular con la recomendación 82/857/CEE.

Asimismo, la jubilación parcial y el contrato de relevo que generalmente lleva aparejado, se vieron impulsados por el momento socioeconómico que sufría España, con un gran número de desempleados y los procesos de reconversión industrial que se daban en esos momentos. Estos factores, promovieron la renovación de los trabajadores más veteranos por nuevos trabajadores jóvenes, y de esta manera, rejuvenecer las plantillas de las empresas, “relevo generacional”. De esta manera, el trabajador de edad avanzada, contaba con la posibilidad de poder acceder a la jubilación con anterioridad a la más lejana jubilación ordinaria, además de desvincularse de una manera progresiva de la vida laboral, la cual lleva realizando un ya dilatado tiempo de su vida laboral.

La jubilación parcial, a lo largo de su historia, ha sido regulada por diversas normativas, las cuales han sufrido fundamentalmente seis modificaciones hasta la actualidad.

En un primer lugar, con la entrada en vigor de la Ley 32/1984 del 2 de agosto, surgió la primera regulación en nuestro sistema jurídico, para poder compatibilizar la permanencia, de forma parcial en el puesto de trabajo, y la obtención de una pensión de jubilación reducida, siempre y cuando la empresa contratara a un trabajador para el puesto de trabajo que dejaba libre el trabajador por la reducción de la jornada acordada. Esta Ley, fue desarrollada posteriormente con el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre. El objetivo principal era frenar el paro juvenil que se daba, con su incorporación a las empresas, de manera que se creaba empleo para la población y comenzaban a aparecer los primeros supuestos del acceso a la jubilación parcial de los trabajadores. Sin embargo, en estos primeros años, la idea de la jubilación parcial no tuvo el éxito esperado, debido a que las cifras de los contratos relevos/jubilación parcial no alcanzaron en cuanto a su número los objetivos esperados. Las principales causas de su escaso éxito fueron la rigurosidad de su regulación y la complejidad de llevar a cabo dos contratos para la ocupación del mismo puesto para las empresas. Esto nos está hablando de la rigidez al principio en cuanto a la jubilación parcial y el contrato de relevo. Algunos ejemplos son los siguientes:

- Debían de estar juntos a diario en la empresa relevista y jubilado parcial.
- El puesto de trabajo a desarrollar por ambos era el mismo.
- No se contemplaba que el jubilado parcial pudiera acumular el tiempo de trabajo de forma concentrada.

Posteriormente, se produjo una reforma de la jubilación parcial y el contrato de relevo, con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad. El objetivo principal de esta norma era fomentar el uso de la modalidad de la jubilación parcial anticipada, centrándose sus reformas en el desarrollo del contrato relevo. Esta nueva reforma, tampoco supuso un éxito, debido al enfoque centrado en los trabajadores jubilados parcial y relevista y no en el empresario. Este pensamiento se tenía debido a que se entendía que el único objetivo de esta modalidad de jubilación era el rejuvenecimiento de la plantilla, sin contar con los inconvenientes que podrías ocasionar al empresario realizarla, como por ejemplo, no poder podrían hacer frente a abonar salarios y mantener bases de cotización por dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo.

En el año 2001, se aprobó la Ley 12/2001, de 9 de julio, sobre medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, para proceder una nueva reforma de la jubilación parcial y contrato relevo, y, además, surge una nueva modalidad de jubilación parcial: la jubilación parcial autónoma⁵. Tras esta nueva Ley, se detectó un incremento de la utilización de la jubilación parcial a partir del año 2002, año en el que se aprobó el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. A través de este, desarrollo reglamentario queda claramente regulada la jubilación parcial tanto en su ámbito contractual como en relación con los derechos y las obligaciones para las partes en materia de Seguridad Social. Este Real Decreto, sigue vigente en la actualidad.

Ya en el año 2007, se llevó a cabo una nueva regulación mediante la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas de Seguridad Social (LMSS), que supuso un giro radical para la jubilación parcial anticipada. Se consolidó el acceso a la jubilación parcial, además de enlazarla con el contrato de relevo de forma eficaz. Los trabajadores debían acreditar,

⁵ La jubilación parcial autónoma, se daba cuando se podía acceder a la jubilación parcial tras el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria establecida, sin la necesidad de realizar un contrato de relevo. En la actualidad, es conocida como Jubilación Parcial Demorada.

como presupuesto previo a su jubilación parcial, que realizaban su trabajo a jornada completa, que poseían una antigüedad mínima de seis años en la empresa, además de contar con una edad mínima de 61 años y un período de cotización de treinta años como mínimo. En cuanto al contrato relevo, se estableció que el relevista tendría que desempeñar funciones similares al trabajador relevado y se estableció una base mínima de cotización para el relevista de al menos el sesenta y cinco por ciento, de la base anterior de acceder a la jubilación el trabajador relevando. Además, el contrato relevo, deberá tener una duración mínima hasta que el trabajador relevado⁶ cumpliera la edad ordinaria de jubilación.

Por último, el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, sobre las medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, supuso una mayor rigidez de los requisitos establecidos para el acceso a la jubilación parcial anticipada, para así acabar con los supuestos de fraude⁷ que se daban con esta modalidad de jubilación. Con esta Ley, se establece el objetivo principal de la modalidad de jubilación parcial y contrato relevo: la transmisión de la experiencia y conocimientos de los trabajadores en edad avanzada cercana a la de jubilación, con respecto a los trabajadores jóvenes incorporados a la empresa a través del contrato de relevo.

3.2. Distintas modalidades de jubilación parcial en la actualidad.

La jubilación parcial se podría definir como la situación a la que acceden los trabajadores por cuenta ajena en activo, acordando con la empresa una reducción de jornada y salario, y accediendo simultáneamente a la situación de pensionista de jubilación. De manera que compagina la percepción de la prestación de jubilación parcial durante la situación de jubilado parcial con los ingresos salariales procedentes de la empresa por el desarrollo de la actividad laboral a tiempo parcial.

Existen tres modalidades de jubilación parcial:

⁶ Artículo 12.7 letra d, del Estatuto de los Trabajadores. *“El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.*

⁷ Se limitó el acceso a la jubilación parcial a la falta de dos años para acceder a la jubilación ordinaria. Además, se limitó al 50 por ciento la reducción de la jornada, pudiendo alcanzar el setenta y cinco por ciento, siempre y cuando se celebrara un contrato de relevo simultáneo.

- Jubilación parcial diferida: En este tipo de jubilación, el trabajador ya tiene la edad ordinaria de jubilación, reúne los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación, y la contratación de un trabajador relevista será voluntaria a elección por la empresa.
- Jubilación parcial anticipada con contrato relevo: El jubilado parcial podrá obtener la prestación de jubilación parcialmente, con una edad inferior a la edad legal de jubilación ordinaria que le corresponda, reuniendo una serie de requisitos obligatorios, y la empresa tendrá la obligación de contratar un trabajador relevista para ocupar su puesto.
- Jubilación parcial de industria manufacturera: El jubilado parcial podrá acceder con una edad inferior a la edad legal de jubilación establecida, siempre que realice funciones en su puesto de trabajo que requieran esfuerzo físico o un alto grado de atención. Este supuesto de jubilación parcial solo será posible dentro del sector de la Industria Manufacturera, como más tarde se referirá.

En la actualidad, la edad requerida de acceso para la jubilación parcial en España es de 62 años y 4 meses si el trabajador acredita 35 años y 9 meses de cotización en la fecha del hecho causante, o 63 años y 8 meses si se acredita como mínimo 33 años de cotización.

Tabla 2: Edad de jubilación parcial y periodos de cotización.

Año del hecho causante	Edad exigida según periodos 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 mes
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 6 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Imagen extraída de la disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social.

4. LA JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO RELEVO: ANÁLISIS Y ESTUDIO DE SU NORMATIVA EN LA ACTUALIDAD

La jubilación parcial y el contrato relevo, quedan reguladas en las siguientes normativas, y que analizaremos a continuación:

4.1. Artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Dentro de este artículo, se encuentran formulados los dos tipos de jubilación parcial: la jubilación parcial sin contrato relevo, y la jubilación parcial con contrato relevo.

En cuanto a la jubilación parcial sin contrato de relevo, queda establecida en el punto 1 de este artículo, citando que se podrá realizar cuando el trabajador tenga al menos sesenta y siete años, o sesenta y cinco años, acreditando los treinta y ocho años y seis meses de periodos de cotización exigidos para acceder⁸. La jornada del trabajador, se verá reducida entre un 25 por ciento y un 50 por ciento.

A partir del punto dos y siguientes, queda regulada la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo. En una primera instancia, se establece la condición de que únicamente se podrá celebrar la formalización de la jubilación parcial, con aquellos trabajadores que se encuentren en la empresa con un contrato de trabajo a jornada completa. Así mismo, se fijan los requerimientos que deberán cumplirse para que el trabajador acceda a esta modalidad de jubilación. Los requisitos necesarios son:

- En la fecha del hecho causante, el trabajador debe de acreditar tener cumplidos sesenta y dos años, y cuatro meses, cuando se acrediten treinta y cinco años y nueve meses o más de periodos de cotización, o sesenta y tres años y ocho meses, cuando cuente con un periodo de cotización de al menos treinta y tres años. En relación lo referido anteriormente, existe una normativa transitoria anual relativa a la edad requerida para acceder a esta modalidad de jubilación parcial, y que se

⁸ Esta condición, será de aplicación en el año 2027, tras la disposición transitoria séptima de la aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización, establecida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el año 2023, se puede acceder con 65 años, siempre y cuando se cuente con 37 años y 9 meses de periodo de cotización, o con 66 años y 4 meses cuando no se acredite el periodo anterior.

encuentra vinculada a los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante.

- Contar con una antigüedad mínima de seis años en la empresa.
- La reducción de jornada será de entre un 25 por ciento y un 50 por ciento, o hasta un 75 por ciento, siempre y cuando la empresa contrate a un trabajador relevista. El relevista podrá de estar contratado a tiempo total e indefinido.
- El trabajador que desee acceder a la modalidad de jubilación parcial, deberá de acreditar al menos un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante. Cabe indicar que, si el trabajador no llega a este periodo de cotización exigido, se podrá aumentar hasta un año máximo su cotización, por su prestación del servicio militar obligatorio, exclusivamente por la prestación social sustitutoria, o por el servicio social femenino obligatorio, a estos solos efectos.
- Respecto a las bases de cotización, se exige que las bases correspondientes del trabajador relevista, sean al menos del 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondiente a los últimos seis meses efectuados por el trabajador que accede a la jubilación parcial inmediatamente anteriores a pasar a situación de jubilado parcial.
- Los contratos de relevo, tendrán que tener una duración mínima, que deberá extenderse al menos hasta la fecha en que jubilado parcial cumpla la edad ordinaria de jubilación. En los supuestos en los que se contrate a un trabajador relevista con contrato a tiempo total y de forma indefinida, el trabajador deberá de permanecer en la empresa al menos, hasta pasados dos años desde que el trabajador relevado haya cumplido la edad correspondiente para acceder a la jubilación ordinaria.
- La empresa y trabajador jubilado parcial, independientemente de que el trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial vea su jornada y salario reducidos, ambos deberán de seguir cotizando como si se encontrase trabajando en la empresa a tiempo total.

4.2. Artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de este artículo, los apartados en los cuales se establece la regulación de la jubilación parcial son el punto 6 y en cuanto al contrato de relevo el punto 7. Nos centraremos especialmente en el punto 7, ya que el punto 6, habla sobre la reducción de

jornada y salario que se le aplicará al trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial, en correspondencia con el ya mencionado artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

En el punto 7 de este Real Decreto, se formulan las reglas y requisitos necesarios acerca de la celebración del contrato de relevo. En un primer lugar, se establece que el contrato de relevo deberá de celebrarse con un trabajador que se encuentre trabajando en la empresa con un contrato de duración determinada, o con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo, independientemente de que se encuentre percibiendo una prestación por desempleo o no.

La duración del contrato de relevo, deberá de ser al menos, hasta que el trabajador relevado alcance la edad ordinaria correspondiente. En los supuestos en los que se contrate al trabajador relevista con un contrato de jornada total y de carácter indefinido, el cual permite que el trabajador mayor acceda a la jubilación parcial en un porcentaje del setenta y cinco por ciento, el contrato no se podrá rescindir hasta pasados dos años desde que el trabajador relevado haya cumplido con la edad ordinaria de jubilación.

Respecto al tipo de jornada del trabajador relevista, el contrato de relevo se podrá celebrar a jornada parcial o completa, salvo si la reducción de la jornada del trabajador sustituido se reduce en el setenta y cinco por ciento. En estos supuestos, la jornada del trabajador relevista tendrá que ser a tiempo completo y de carácter indefinido.

4.3. 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

El Real Decreto 1131/2002, se podría considerar como la normativa de desarrollo más importante respecto a la jubilación parcial y el contrato de relevo. Dentro de este Real Decreto, la modalidad de jubilación parcial y el contrato de relevo se encuentra regulada en el capítulo III.

Para comenzar con el análisis de esta norma reglamentaria, en el artículo 9 define la jubilación parcial como *“la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultanea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo”*. Los trabajadores a los cuales se les aplica esta normativa son aquellos que presten sus servicios por cuenta ajena y que se encuentren en situación de alta en el

Régimen General de la Seguridad Social. Deberán de contar con la edad exigida para la modalidad, además de los requisitos necesarios.

En los supuestos en los cuales el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial cuente con una edad inferior a la establecida para la jubilación ordinaria, la empresa deberá de celebrar un contrato de relevo, para así completar el tiempo de jornada que deja libre el trabajador que accede a la jubilación parcial. El trabajador relevista, ha de ser de un trabajador vinculado a la empresa con un contrato de duración determinada, o bien un trabajador que se encuentre en situación de desempleo. Cabe decir y destacar, que en los supuestos en los que, el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial, cuenten con la edad ordinaria de jubilación exigida en ese momento, las empresas no se verán obligadas a contratar a un trabajador relevista.

La formalización del contrato del jubilado parcial, deberá de contar con los elementos necesarios de un contrato a tiempo parcial. La prestación de servicios a desempeñar a continuación será acorde con su reducción de jornada. En cuanto a la formalización del contrato de relevo, este tendrá que indicar expresamente con los datos del trabajador (nombre, edad y circunstancia profesional), además especificar el puesto de trabajo que va a ocupar.

Ya explicado el concepto de jubilación parcial y sus términos para acceder a ella, a continuación, nos centraremos en su correspondiente pensión.

Para empezar, la solicitud para acceder a esta modalidad de jubilación podrá solicitarse con una antelación máxima de tres meses del hecho causante ante la Entidad Gestora. El hecho causante, será la fecha en la cual el trabajador ve reducida la jornada de trabajo a tiempo completo. En los términos establecidos legalmente, en esta fecha, el trabajador ya deberá contar con un contrato temporal hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, además de a jornada parcial, y si se contrata a un trabajador relevista, tendrá que contar con un contrato a jornada parcial o total, y con un contrato temporal o indefinido, dependiendo del supuesto en el que haya sido contratado. Los efectos económicos acerca de la pensión de la jubilación parcial, se originarán al día siguiente al hecho causante, siempre y cuando se cuente con el contrato a tiempo parcial y con un contrato de relevo.

La pensión de jubilación parcial, será compatible con el contrato a tiempo parcial con el que cuenta el trabajador con la empresa y con los trabajos que realizaba el

trabajador pensionista a tiempo parcial, anteriores al acceso a la jubilación, siempre y cuando la jornada no se vea aumentada. Además, también será compatible con la pensión de viudedad, las prestaciones por desempleo⁹ y con prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondan con los trabajos realizados a tiempo parcial.

En contraprestación, la prestación por jubilación parcial, será incompatible con las pensiones originadas por incapacidad permanente absoluta, total, gran invalidez, y con la obtención de otra pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión de jubilación parcial, se calculará aplicando el porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, al importe de pensión que le correspondería, determinada y de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento que se origine el hecho causante, y en virtud de las normas establecidas en el Régimen de la Seguridad Social. El importe de esta pensión no podrá ser inferior a la pensión mínima que se encuentre vigente, según sus circunstancias familiares. Hay hasta tres tipos de pensión mínima por jubilación¹⁰.

La extinción de la pensión se producirá cuando ocurran los siguientes supuestos:

- El fallecimiento del pensionista.
- Cuando se reconozca la pensión de jubilación ordinaria.
- Cuando al trabajador se le derive a la situación de incapacidad permanente.
- En el supuesto en el que, al jubilado parcial, se le extinga su contrato de trabajo y no tenga derecho a prestación por desempleo. En los supuestos en los que sí que se tenga derecho a desempleo, la pensión de jubilación parcial no será extinguida.

5. EL CONTRATO RELEVO

El contrato de relevo es aquel que se lleva a cabo para sustituir la jornada dejada vacante por el acceso de un trabajador a la modalidad de jubilación parcial anticipada.

⁹ La pensión de jubilación parcial, será compatible con la prestación por desempleo, cuando el contrato del jubilado parcial se vea extinguido. BBVA. (s.f.) *¿Puede un jubilado parcial cobrar el paro?* BBVA Mi jubilación. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/puede-un-jubilado-parcial-cobrar-el-paro.html>.

¹⁰ Las pensiones mínimas establecidas para el año 2023 para titulares con 65 años son: con cónyuge a cargo, 966,20 euros mensuales en 14 pagas al año; sin cónyuge, 743,40 euros en 14 pagas al año; con cónyuge no a cargo, 783,10 euros mensuales en 14 pagas al año.

Para la ocupación de este puesto de trabajo mediante contrato relevo y la sustitución del trabajador jubilado parcialmente, la empresa deberá contratar a una persona demandante de empleo, o un trabajador con contrato de duración determinada en la empresa.

El contrato de relevo, está vinculado a la pensión de jubilación parcial, debido a que es necesario para que el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial y que no ha alcanzado la edad ordinaria de jubilación, pueda acceder a la misma y a su vez, a la obligación asumida por la empresa, de ocupar la jornada vacante por el jubilado parcial, con un nuevo trabajador.

Con todo esto, cabe decir que el éxito de la jubilación parcial es en gran parte gracias al contrato relevo.

6. LA JUBILACIÓN PARCIAL DE INDUSTRIA MANUFACTURERA Y SU NORMATIVA CORRESPONDIENTE

La jubilación parcial de industria manufacturera, es un tipo específico de jubilación parcial anticipada, a la cual pueden acceder trabajadores que realicen trabajos en empresas de industria manufacturera. Estas empresas son aquellas en las que este acreditada que llevan a cabo su actividad económica o empresarial, clasificadas como industrias manufactureras e incluidas en un código CNAE del 2009, dentro del grupo C. Son los códigos comprendidos del 10 al 33 inclusive.

Esta modalidad de jubilación parcial se aplica a los trabajadores que prestan servicios en los puestos de trabajo y funciones que requieran directamente:

- Esfuerzo físico.
- Alto grado de atención.
- Tareas de fabricación.
- Elaboración o transformación.
- Montaje.
- Puesta en funcionamiento.
- Mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial.

Cabe destacar, que, si la empresa está clasificada dentro de las actividades consideradas como industria manufacturera, el puesto de trabajo que viene ocupando el trabajador no está incluido entre los anteriores, no podrá ser aplicable esta modalidad de jubilación parcial manufacturera en relación con el trabajador que no realiza directa y personalmente, tareas como las referidas anteriormente.

La jubilación parcial de industria manufacturera, nació tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España. La industria manufacturera es considerada como uno de los motores de crecimiento de la economía en España, por lo cual había que mantener su productividad y flexibilidad para seguir generando nuevos puestos de trabajo y mantener la competitividad dentro del mercado, con nuevas metodologías. Es por ello, que surgió la jubilación parcial manufacturera con su contrato de relevo consiguiente, lo que se considera un instrumento valioso también para incorporar nuevos trabajadores, con buena preparación, y, de este modo disminuir los porcentajes de desempleo entre los jóvenes.

El Real Decreto Ley 20/2018, es una norma pensada para una transición ecológica en estas importantes empresas industriales con alto grado de aplicación de energía en sus procesos productivos y elevado número de personas trabajadoras cualificadas. La implementación de la esta norma supone un refuerzo para el mantenimiento de este importante sector industrial, además de una reducción de *“la huella ecológica, provocada por la utilización de energías contaminantes en los procesos productivos”*. Todo ello va dirigido a que estas industrias sigan en expansión manteniendo siempre sus puestos de trabajo, ya que se trata de un sector intensivo en mano de obra. Las empresas que opten por aplicar la jubilación parcial manufacturera vienen obligadas en sus informes de gestión que han de acompañar cada año a la documentación relativa al Impuesto de Sociedades, el conjunto de medidas que hayan adoptado en el marco de la transición hacia una economía descarbonizada¹¹.

¹¹ Con el término “descarbonización”, hace referencia al Real Decreto Ley 20/2018, en concreto a su disposición adicional primera, exponiendo que las empresas que cuenten con la jubilación parcial de industria manufacturera con celebración de contrato de relevo deberán de añadir la información no financiera correspondiente sobre las medidas de transición hacia una economía descarbonizada. Se verá reflejado en el informe de gestión establecido en el artículo 262.1 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Los requisitos que se deben de cumplir para dar acceso a la jubilación parcial de industria manufacturera son los siguientes:

- El trabajador que acceda a la modalidad de jubilación parcial, deberá de estar contratado a tiempo completo.
- Deberá tener cumplida la edad de 61 años, siempre y cuando acredite 33 años de cotización.
- El trabajador deberá de poseer una antigüedad mínima en la empresa de 6 años.
- La empresa, para poder aplicar la modalidad de jubilación parcial manufacturera, deberá contar con al menos el 70% de la plantilla vinculada a la empresa con contratos de trabajo de carácter indefinido.
- En cuanto a la reducción de jornada, el trabajador podrá ver reducida su jornada entre un 25% y un 67%. El porcentaje podrá ser aumentado hasta un 80%, si la empresa contrata a un trabajador relevista a tiempo completo y de forma indefinida.
- Las bases de cotización del trabajador contratado por contrato de relevo, no pueden ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización del trabajador sustituido.
- Respecto a la cotización a la Seguridad Social, el rasgo más característico de la jubilación parcial manufacturera, es que durante la vigencia de la jubilación parcial, la empresa y el trabajador no tienen la obligación de cotizar como si el trabajador se encontraría trabajando a tiempo completo. Únicamente cotizarán por la parte de jornada que realice el jubilado parcial. Este es un factor de enorme transcendencia para las empresas manufactureras, ya que la diferencia claramente de la jubilación parcial anticipada general. Se mantiene para este sector de la Industria Manufacturera, unos costes en cotizaciones muy inferiores a la regla general actual que conlleva una cotización equivalente a lo correspondiente de haber continuado trabajando a tiempo completo. Con esta regulación y para este sector, se están manteniendo en cuanto a la cotización a la Seguridad Social, un tratamiento similar al establecido en la regulación anterior de forma general, en esta delicada e importante materia.

Respecto a la normativa de la jubilación parcial de industria manufacturera, el pasado año 2022, fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2023, tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre. Se modificó la disposición transitoria

cuarta, apartado 6, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social, donde se encontraban regulados los requisitos necesarios, a cumplir por parte del empresario y trabajador para el acceso a la jubilación parcial manufacturera.

7. MODELOS OFICIALES DE CONTRATOS DE JUBILACIÓN PARCIAL Y DE CONTRATO RELEVO

En este apartado del trabajo abordaremos los modelos oficiales de contratos que se deben de concertar tanto para el jubilado parcial, como el trabajador relevista.

7.1. Contrato de jubilación parcial.

El trabajador que accede a la jubilación parcial deberá acordar con la empresa la celebración un contrato a tiempo parcial. Este contrato, se celebrará por escrito con el modelo oficial correspondiente. El código correspondiente de este tipo de contrato es el 540.

Dentro de dicho contrato, los términos sobre la contratación de un trabajador por jubilación parcial, se encuentra en la página 11. El título de esta página es “Cláusulas específicas para situación de jubilación parcial”. En ella, se establecerá el porcentaje de reducción equivalente al trabajador respecto a su jornada de trabajo y salario. Además, recuerda cuales son los límites de la celebración de la contratación de jubilación parcial, remarcando que *“Reducción de la jornada y salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% la reducción de la jornada y salario podrán alcanzar el 75% cuando el contrato relevo se concierte a jornada completa”*¹².

¹² Contrato 540 sobre la jubilación parcial, pagina 11.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS PARA SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

CODIGO

Situación de jubilación parcial

5 4 0

Reducir la jornada de trabajo y el salario en un (1)..... cuando el/la trabajador/a reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social.

(1) Reducción de la jornada y salario de entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, la reducción de la jornada y salario podrán alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa.

Imagen de la página 11 del contrato a concertar la jubilación parcial.

Tendrá que estar reflejada la jornada que el trabajador realizaba anteriormente, y la jornada que vaya a realizar con la consecuente reducción de jornada. En el contrato se deberán de establecer los requisitos propios de un contrato a tiempo parcial¹³.

En cuanto a la cotización del jubilado parcial, encontramos dos modalidades, dependiendo si la jubilación trata de la industria manufacturera o no:

- La general, si el trabajador accede a la jubilación parcial ordinaria, el trabajador y el empresario, cotizarán por el 100% de la base de cotización anterior a acceder a la modalidad de pensionista por jubilación parcial.
- La manufacturera, en este caso, si el trabajador accede a la jubilación parcial de industria manufacturera, cotizará únicamente por la parte de jornada de trabajo que realice.

¹³ Artículo 12.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. “a) El contrato deberá de formalizarse por escrito y deberá de figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo. b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo. c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5. d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.”

El contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente es compatible con la pensión de Seguridad Social que le proporcione por su situación de jubilación. Finalmente, cuando el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, la relación laboral con la empresa finalizara, y comenzara a obtener el cien por cien de la pensión de jubilación correspondiente por la Seguridad Social.

Los requisitos que debe de cumplir el trabajador para poder realizar un contrato de tiempo parcial para acceder a la jubilación parcial son los siguientes:

- Empresa y trabajador han de acordar la reducción de la jornada de trabajo y del salario correspondiente.
- El trabajador que desea acceder a la modalidad de jubilación parcial debe de cumplir con los requisitos necesarios para acceder a ella, establecidos por la Seguridad Social, que en apartados anteriores hemos explicado.
- Si es necesario, la empresa deberá de celebrar un simultáneo contrato relevo, con el objetivo de sustituir la jornada de trabajo que el trabajador deja libre.

En virtud de la Ley 40/2007, estos supuestos, se comprenden de una manera más clara a la luz de la sentencia de 4 de noviembre del 2009, del Tribunal Supremo de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, RJ/2009/5924.

En dicha sentencia, se establece que cuando se concierta la celebración de la situación de jubilado parcial a un trabajador de la empresa, el contrato de este se ve modificado respecto a la jornada de trabajo, que pasa a ser jornada parcial, además de que el contrato de trabajo, como dice en esta sentencia, sigue siendo de carácter indefinido en la empresa, con fecha de finalización de contrato cuando el jubilado parcial alcance la edad de jubilación ordinaria. Por otra parte, se declara que los trabajadores que acceden a esta situación, poseen el derecho de seguir ingresando aquellos conceptos salariales que venían percibiendo, pero en proporción con el porcentaje de reducción de jornada acordado.

Con la actualización del artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, estos supuestos tendrían una comprensión más actualizada conforme a la sentencia número 683/2020, del 22 de junio de 2020, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, AS 2020/2407.

La sentencia, en un primer lugar analiza la denegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social al acceso a la jubilación parcial y a su pensión correspondiente a una trabajadora que, antes de acceder a esta situación, se encontraba en reducción de jornada por cuidado de familiar. La resolución estima que, la trabajadora aun teniendo reducción de jornada en momentos previos a la jubilación parcial, y no estar prestando servicios a jornada completa como se requiere, acredita las causas justificadas de esta reducción, por lo que, sí que tiene derecho a acceder a la situación de jubilación parcial, con su pensión correspondiente.

La modalidad de contrato de jubilación parcial nos remite a la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, más concretamente a su artículo 4. Cabe decir, que dicho artículo ya no se encuentra en vigor, por lo que estimamos que no debería de estar plasmado en el modelo oficial del contrato al efecto, sino que tendría que estar redactado conforme al artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social.

7.2. Contrato de relevo:

En un primer lugar, hay que saber que un contrato de relevo, debe de celebrarse con un trabajador que se encuentra en situación de desempleo¹⁴, o que se trate de un trabajador que esté incorporado a la empresa con un contrato de duración determinada. Existe la probabilidad al mismo tiempo, de que el contrato de relevo se pueda celebrar con un trabajador que preste servicios en la empresa mediante un contrato de prácticas.

Esto último expuesto, queda establecido por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, del 27 de abril de 2010, manifestando que un contrato de prácticas de carácter formativo, como queda regulado en el artículo 11.2 apartado g)¹⁵, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es válido para la celebración de un contrato de relevo, ya que se puede entender que posee

¹⁴ El trabajador debe de encontrarse en una situación legal de desempleo. No es necesario que el trabajador este percibiendo la prestación por desempleo.

¹⁵ Artículo 11.2. letra g, “La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.”

similitudes con un contrato temporal, ya que ambos tienen una duración determinada. En ambos supuestos nos encontramos con un contrato temporal previo.

El contrato de relevo, al igual que para el jubilado parcial, ha de formalizarse por escrito con el modelo de contrato oficial correspondiente, que dependerá de si al relevista se le contrata de manera indefinida o no, y hacer constar las circunstancias en las que se encontraba previamente, ya sea trabajador desempleado o trabajador que se encontraba en la empresa prestando servicios mediante un contrato de duración determinada. Igualmente, resulta obligado plasmar las características del puesto de trabajo que va a ocupar. El código de contrato que le corresponde depende de la modalidad de contratación del relevista.

En cuanto a la contratación del trabajador con contrato de relevo temporal, el código de contrato será el 441 si el contrato se celebra a tiempo completo, y el 541 si el contrato se celebra a tiempo parcial. Dentro de este contrato, las cláusulas establecidas para la formalización del contrato de relevo se encuentran en la página 10, con el título "*Cláusulas específicas de relevo*". Podemos ver que se debe de fijar la duración de jornada del trabajador, cada una con un su código correspondiente de contrato. En un primer lugar, como se indicó, hay que referir la situación laboral previa en la que se hallaba el relevista: si se encontraba en situación de desempleo, o prestando servicios en la empresa con un contrato de duración determinada. Seguidamente, hay que indicar el nombre del trabajador, fecha de nacimiento, nombre de la empresa, grupo profesional y el porcentaje correspondiente de jornada y de salario, del trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial. Podemos observar, por lo tanto, que existe una vinculación entre contrato de relevo y jubilación parcial. Este vínculo queda recogido en las cláusulas mencionadas en los modelos oficiales. De esta forma, las administraciones públicas, a través de su registro en el SEPE y la prestación de la solicitud de la jubilación parcial ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, son conocedoras de la situación jurídica acordada por la empresa y los trabajadores intervinientes en estas contrataciones complejas.

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE RELEVO

CÓDIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO 4 4 1
 TIEMPO PARCIAL 5 4 1

El/la trabajador/a :

Que esta en desempleo e inscrito/a como demandante en el Servicio Público de Empleo de
 Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fue comunicado en el Servicio Público de Empleo de con el número con fecha

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) con la profesión de incluido en el grupo laboral/nivel de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un (1) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre ha suscrito con fecha y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial comunicado en el Servicio Público de Empleo de con el número y con fecha

Imagen de la página 10 del contrato relevo de duración determinada.

Dicho apartado del contrato nos remite al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, particularmente al artículo 12.6, en el que se establece que el trabajador que accede a la jubilación parcial, deberá concertar con su empresa una reducción de jornada y de su salario correspondiente.

En cuanto al contrato de relevo, en el que se contrata al relevista de carácter indefinido, su código de contrato es el 141.

Antes que nada, habrá que rellenar la cláusula octava, en la que se especifica si el contrato concertado, se formaliza bajo la modalidad de contrato relevo. Al igual que en el contrato de relevo de duración determinada, habrá que indicar de que situación contractual procede el trabajador relevista, y además identificar al trabajador que va a ser relevado.

OCTAVA : El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a :

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de
 Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número con fecha

El/la representante de la Empresa :

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) con la profesión de incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número y con fecha

Imagen de la cláusula octava del contrato de relevo de carácter indefinido.

Seguidamente, y sin ninguna especificación previa, habrá que señalar cual, de las cláusulas expuestas, es por la que el trabajador comienza a trabajar como trabajador indefinido el relevista.

Las condiciones que debe de respetar el contrato de relevo son las siguientes:

- La duración de este contrato, deberá corresponder al menos hasta el momento en el que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación. Pueden suceder supuestos, en los cuales el trabajador que ha accedido a la jubilación parcial decida continuar en la empresa, ello conlleva a que el contrato de relevo pueda prorrogarse mediante acuerdo de manera anual.
- La jornada del trabajador relevista, como mínimo debe de comprender la reducción de jornada que el trabajador jubilado haya acordado. La duración de la jornada puede darse tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.
En los casos en los que el trabajador jubilado haya acordado al menos una reducción del 75%, la jornada que deberá de concertarse con el trabajador relevista será a tiempo completo y con una duración indefinida, y que por lo menos prolongar dos años más, a contar desde que el trabajador jubilado parcial alcance la edad ordinaria de jubilación, conforme a la normativa actualmente vigente.
- En cuanto al puesto de trabajo a ocupar, independientemente si el trabajador relevista ocupa el del trabajador jubilado parcial, o se encuentra en otro puesto distinto, tendrá que cotizar como mínimo el 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes del trabajador sustituido en los seis últimos meses antes de acceder a la jubilación parcial.

Si el contrato de relevo está celebrado conforme con una jubilación parcial diferida, la duración del contrato puede ser anual o indefinida. En la duración del contrato de forma anual, el contrato de relevo se renovará automáticamente anualmente hasta que el trabajador relevado se jubile definitivamente.

7.3 Jornada a efectuar por parte del trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial

En este apartado, hablaremos sobre la jornada a realizar del trabajador jubilado parcialmente, una vez su jornada se vea reducida por el porcentaje concertado con la empresa.

De manera general, el trabajador deberá de realizar el porcentaje correspondiente de su jornada hasta que alcance la edad correspondiente para acceder a la modalidad de jubilación ordinaria. Esto se podría explicar de la siguiente forma: si el trabajador que accede a la jubilación parcial ha pactado con su empresa una reducción de jornada y salario al 70%, el trabajador deberá de realizar al año el 30% correspondiente de la jornada anual en la empresa, hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

En cuanto a la realización de jornada por parte del jubilado parcial, existe la posibilidad de que el trabajador y el empresario negocien y lleguen a un acuerdo para la realización de la jornada de manera “concertada”, y seguir realizando las actividades laborales anteriores al acceso a la modalidad de jubilación parcial. Este supuesto ha conllevado a un amplio debate, al entenderse que desnaturaliza la figura principal por la que se originó la jubilación parcial.

En relación con la posibilidad de acumulación de las horas a realizar por el jubilado parcial en el tiempo que va, desde la fecha de su jubilación parcial, hasta la de su jubilación plena en un único periodo ininterrumpido a tiempo completo, a continuación, explicaremos este supuesto con la sentencia 77/2018, del 31 de enero del año 2018 (RJ 2018,414).

En primer lugar, existe un acuerdo entre la empresa y trabajador para acceder a la jubilación parcial. El trabajador cumple con los requisitos exigidos, la jornada se reduce un 85% y se concierta el respectivo contrato de relevo.

Posteriormente, conciertan un segundo acuerdo, en el cual el trabajador tiene que trabajar durante 3 años, al 15% cada semana. Pactan un acuerdo entre ellos (pacto privado), en el cual el trabajador sigue trabajando con normalidad a jornada completa hasta que finalmente cumpla con las horas teorías a realizar, es decir, acumulación de jornada y anticipación del trabajo.

Por este segundo acuerdo, es por el cual actúa la Inspección, la Seguridad Social y el relevista reclamen en el procedimiento judicial referido, expresando que este acuerdo es ilegal, por lo que plantea sancionar a la empresa.

El Tribunal Supremo examina en esta sentencia la controversia seguida y concluye diciendo que, esta actuación no está prohibida, no se estima que exista un fraude de ley. Además, se analiza cómo la empresa sigue pagando todos los meses lo previsto y acordado entre trabajador y empresario, y cotizando como si se trabajara parcialmente hasta la edad ordinaria de jubilación del jubilado parcial.

Al ser un acuerdo privado entre las partes, si el jubilado parcial y el empresario están de acuerdo y se le paga tanto al relevista como al jubilado parcial lo acordado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la referida resolución judicial, no considera que se haya cometido ninguna infracción, ni que estos acuerdos, siempre que se mantenga el alta y cotización a la Seguridad Social, así como las prestaciones de trabajo y salario en los términos pactados resulten contrarios a derecho ni impliquen ilegalidad, tal y como venía considerando contrariamente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En este mismo sentido, existe una sentencia distinta del Tribunal Superior con fecha 29 de marzo de 2017, dictada en Unificación de Doctrina, que indica que: *“(...) en caso de jubilación anticipada parcial, será posible acumular la jornada de trabajo del jubilado parcial, de manera que trabaje todas las jornadas que le corresponderían hasta el fin de la jubilación parcial, siempre que la contratación se ajuste a la finalidad de la normativa reguladora y que no aprecie perjuicio alguno para el trabajador”*.

7.4. Certificados y solicitudes obligatorias para el concierto de la jubilación parcial

En este apartado del trabajo, se presentarán los certificados de empresa correspondientes de jubilación parcial que se deben de presentar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la solicitud de jubilación correspondiente para su acceso.

Lo primero de todo, el trabajador deberá de comunicar a la empresa su voluntad de acceder a la jubilación parcial. Esta comunicación, deberá de realizarse por escrito a la empresa, una vez que el trabajador cumpla con los requisitos exigidos para acceder a la modalidad.

Una vez que se formalice el acuerdo trabajador y empresa, se procederá a la tramitación de la jubilación parcial.

En un primer lugar, habrá que cumplimentar el documento de certificación de la empresa. Dicho certificado, se puede conseguir en la página oficial de la Seguridad Social. Hay que tener en cuenta si a la jubilación parcial se accede por la modalidad de industria manufacturera o no, ya que, en cada una de ellas, el certificado de empresa a aportar al Instituto Nacional de la Seguridad Social es diferente.

Solicitud pensión jubilación

Como ya se ha citado anteriormente, el trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial, en cuanto a sus ingresos a percibir mensualmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación, la empresa se hará cargo de la parte relativa por la presentación de servicios, la cual se corresponderá con el salario del trabajador por su actividad laboral, y la Seguridad Social proporcionará el abono de la parte de jornada y salario que se ha visto reducida por el acceso a la jubilación parcial. Es decir, el trabajador percibirá, por una parte, el salario correspondiente por su actividad laboral, y, por otro lado, la pensión de jubilación parcial. Por ello, el trabajador que acceda a la jubilación deberá realizar la solicitud correspondiente de pensión de jubilación a la Seguridad Social. El documento de solicitud de la pensión de jubilación se puede extraer en la página web de la Seguridad Social, y de ahí, proceder a su realización.

Una vez rellena en su totalidad la solicitud de pensión de jubilación, se procederá a su registro, que podrá presentarse al Instituto Nacional de la Seguridad Social, indicando la fecha prevista de cese de la actividad laboral. Junto a esta solicitud de la pensión de jubilación, tendrá que ir acompañada del certificado de empresa para la jubilación parcial, donde se reflejen los datos laborales del jubilado parcial y del trabajador relevista.

Por último, en la página 12 de la solicitud, indica que respecto al Real Decreto 286/2003 del 7 de marzo, la Seguridad Social tendrá un plazo máximo de noventa días (tres meses) para proceder a la resolución, iniciándose el día en el que se registra la solicitud.

Para concluir con este apartado, y basándonos en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, en el artículo 13.2., indica que los efectos económicos se producirán a partir

del día siguiente del hecho causante, siempre y cuando el contrato a tiempo parcial para el trabajador relevado, y el contrato del trabajador relevista, se encuentren en vigor.

Certificado de empresa de la jubilación parcial ordinaria.

Primero, analizaremos el certificado de empresa de la jubilación parcial ordinaria. En él, en su primer apartado, habrá que indicar los datos correspondientes a la empresa (nombre, domicilio, código postal, localidad, provincia, teléfono de contacto, correo electrónico, persona a cargo de la empresa, y su código de cuenta de cotización).

Posteriormente, habrá que rellenar los datos del jubilado parcial, destacando el grupo de cotización correspondiente a su actividad laboral, el tipo de contrato que posee, y su fecha de alta en la empresa. Además, en su tercer y último apartado, habrá que indicar el trabajador relevista que accede a la empresa a través del contrato de relevo. Deberá de estar establecido la base diaria de cotización del trabajador relevista, la duración del contrato de relevo (indefinido o temporal), y desde cuándo se va a celebrar este contrato. En el propio documento, ya se indica que la duración del contrato de relevo tiene que ser al menos hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del jubilado parcial.

Certificado de empresa de la jubilación parcial de industria manufacturera

En cuanto el certificado de empresa para acceder a la jubilación parcial, cuando la empresa/puesto de trabajo esté recogida en la industria manufacturera, el certificado en sus tres primeros puntos será el mismo que al certificado de empresa de jubilación parcial, pero con la adición de un punto número cuatro. Dentro de este apartado, el punto 4.2, se considera el punto más relevante en el certificado de jubilación parcial de industria manufacturera.

El apartado cuarto, titulado “Datos a cumplimentar sólo en caso de trabajadores de empresas clasificadas como industria manufacturera”, en un primer lugar, nos remite al apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el cual se citan los requisitos necesarios para el acceso a la modalidad de jubilación parcial de la industria manufacturera, y los límites de reducción de jornada aplicables. Además, habrá que indicar el nombre y DNI del trabajador que accede a la jubilación parcial.

Dentro del apartado cuarto, en el apartado 4.1, la empresa deberá de certificar el puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador que pretende acceder a la condición de jubilado parcial, así como la fecha desde que el trabajador presta servicios en la empresa. De la misma manera, tendrán que estar plasmadas las funciones que realiza el trabajador en su puesto de trabajo habitual, así como el convenio colectivo aplicable. A su vez, certificar la fecha desde que se realiza la actividad preventiva en dicho puesto de trabajo, así como su modalidad de ejecución. En cuando a las modalidades, en el certificado de empresa exponen cinco tipos de modalidades:

- Asunción personal por el empresario.
- Designación de trabajadores.
- Servicio de prevención propio.
- Servicio de prevención ajeno.
- Servicio de prevención mancomunado.

Por último, para finalizar con el apartado cuarto del certificado de empresa, está establecido en el apartado 4.2, como indicado anteriormente, es el apartado más importante dentro del certificado de empresas de jubilación de industria manufacturera.

En este apartado, queda reflejado como el servicio de prevención es quien ha de certificar que *“El puesto de trabajo indicado requiere relevante esfuerzo físico o alto grado de atención y se enmarca en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializada de maquinaria y equipo industria en empresas clasificadas como industria manufacturera”*¹⁶. Deberá de contener además el nombre, apellidos y DNI del responsable del Servicio de Prevención, así como su firma.

Una vez aportados el certificado de empresa con inclusión de la certificación del Servicio de Prevención en los términos indicados y registrados ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social. En la Seguridad Social, se certificará por la entidad gestora el cumplimiento de estas exigencias, con la colocación de una pegatina en la parte superior del documento.

¹⁶ Texto extraído del apartado 4.2 del certificado de empresa para el acceso a la modalidad de jubilación parcial de industria manufacturera.

8. LA JUBILACIÓN PARCIAL: LA PENSIÓN A PERCIBIR

8.1 La prestación a percibir por jubilación durante la vigencia de la jubilación parcial.

La pensión de jubilación, trata de una prestación económica que se le brinda al trabajador por su jubilación, con la función de sustituir las rentas que obtenía por su actividad laboral. La pensión de jubilación consiste en una pensión vitalicia, única e imprescriptible, que se da cuando el trabajador a causa de su edad, cesa de manera total o parcial su actividad laboral. Se abonará mensualmente al jubilado, además de dos pagas extraordinarias que se abonarán en junio y noviembre.

Los trabajadores que podrán ser beneficiarios de la pensión de jubilación, son todos aquellos que estén incluidos en el régimen de la Seguridad Social, además de estar de alta, asimilados al alta o en no alta el día del hecho causante, y reunir todos aquellos requisitos necesarios, los cuales son; edad y períodos mínimos de cotización.

Centrándonos en la jubilación parcial, la Seguridad Social abonará al trabajador en concepto de pensión de jubilación parcial, la parte correspondiente a la reducción de jornada que se ha acordado entre empresario y trabajador. Esta cuantía de prestación, será abonada en porcentaje correspondiente hasta que el trabajador jubilado parcial alcance la edad correspondiente para acceder a la jubilación ordinaria. Una vez que el trabajador alcance esta edad, la Seguridad Social procederá abonar el 100% de la pensión correspondiente por jubilación.

En cuanto a la cotización del trabajador jubilado parcial, en el año 2023, la cotización será del 100% por parte del empresario y del trabajador, independientemente de que jornada de trabajo sea de carácter parcial. El 100% de la base de cotización en el año 2023, viene tras un incremento progresivo y gradual de los porcentajes de cotización, establecido en la Ley 27/2011, del 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Tabla 3: Evolución porcentajes de jubilación parcial respecto a la cotización 2013-2023.

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Tabla extraída de la página oficial de la Seguridad Social.

Al contrario, en la jubilación parcial de industria manufacturera, la empresa únicamente cotizará por el trabajador jubilado parcial, la parte correspondiente de su jornada de trabajo.

Una de las características más destacables de la jubilación parcial anticipada, es que el trabajador jubilado no sufrirá reducción de su pensión por jubilación, ya que no se le aplican coeficientes reductores por adelanto de la edad de jubilación, establecidos en el artículo 210.1 de la Ley General de la Seguridad Social, como ocurre en el caso de las jubilaciones anticipadas.

En cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación, regulada en el artículo 12 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, a continuación, se expondrá las dos etapas que transcurren en ella.

En un primer lugar, se realizará el cálculo inicial de la pensión de jubilación, aplicando el porcentaje de reducción de jornada que se haya pactado entre empresa y trabajador, al importe correspondiente de pensión para el trabajador en cuanto a los años de cotización acreditados. Como hemos explicado anteriormente, el trabajador no verá reducida su pensión de jubilación cuando acceda en una edad menor que a la edad ordinaria establecida, ya que no se le aplican los coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación.

Si se diera el supuesto por el cual una vez ya calculada la prestación de jubilación parcial, el jubilado parcial sufre una modificación en cuanto al porcentaje de su reducción

de jornada, la cuantía anterior de jubilación se actualizará aplicando el nuevo porcentaje de reducción acordado. Tal como cita el artículo 12.2 del Real Decreto 1131/2002, *“Dentro de los límites establecidos, el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario”*. Cabe decir, que no sería ajustado al derecho que el trabajador que ha accedido a la jubilación parcial, vea aumentado su tiempo de trabajo, por lo que, únicamente se permite que dicho tiempo se vea reducido, para que el trabajador tenga una separación con el mundo laboral más progresiva.

La segunda etapa respecto de la cuantía de la pensión de jubilación parcial, se da cuando el jubilado parcial, accede ya a la condición de jubilación plena. Cuando acontezca ya dicha situación, el jubilado solicitará la pensión de jubilación. El incremento que tendrá que ver el jubilado en su pensión de jubilación, tendrá que ir hasta el 100% de la cuantía correspondiente de pensión de jubilación, siempre y cuando haya un trabajador relevista.

Para finalizar con este apartado, expondremos las compatibilidades, incompatibilidades y los supuestos de extinción de la pensión de la jubilación parcial, regulados en el artículo 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.

La pensión de jubilación parcial, será compatible con los siguientes supuestos establecidos en el artículo 14 del Real Decreto 1131/2002:

- Con la actividad laboral a tiempo parcial.
- Con la pensión de viudedad.
- Con la prestación de desempleo u otras prestaciones sustitutorias correspondientes a trabajos a tiempo parcial, concertados anteriormente a la situación de jubilación parcial.

Por el contrario, la pensión de jubilación parcial, será incompatible con los siguientes supuestos, también citados en el artículo 14 del Real Decreto 1131/2002:

- Con pensiones derivadas de incapacidad permanente absoluta.
- Con la pensión derivada de incapacidad permanente total una vez que se concierte el contrato de trabajo que origina la jubilación parcial.

- Gran invalidez.
- Con pensiones de jubilación que pudieran ser correspondientes a otras actividades diferentes a la realizada en el contrato de trabajo a tiempo parcial.

La pensión de jubilación parcial, se verá extinguida en los siguientes supuestos establecidos en el artículo 16 del Real Decreto 1131/2002:

- Por fallecimiento.
- Por reconocimiento de la jubilación ordinaria.
- Por reconocimiento de pensión de incapacidad permanente¹⁷.
- Por la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, exceptuando los supuestos en los cuales el trabajador tenga derecho a prestación por desempleo.

8.2. Cálculo de la pensión de jubilación parcial

En este apartado del trabajo, se va a explicar la forma de cálculo de pensión de jubilación parcial, además de realizar dos ejercicios prácticos: el primero de jubilación parcial ordinaria, y el segundo, de jubilación parcial de industria manufacturera, ambos con sus respectivas cotizaciones, para observar la diferencia entre ellos.

Para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, primeramente, hay que demostrar con el certificado de la vida laboral (extraído de la página de la Seguridad Social), el tiempo/años cotizados por el trabajador. Con dicho certificado, se demostrará si el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial cuanta con el requisito necesario de contar con los años mínimos de cotización para acceder a esta modalidad de jubilación.

Una vez extraídos los años de cotización con los que cuenta el trabajador, habrá que calcular su carrera del seguro¹⁸. Respalándonos en el artículo 210.1 de la Ley General de la Seguridad Social, habrá que calcular el porcentaje que le corresponde al trabajador a aplicar a su base reguladora respecto a los años cotizados. Los porcentajes son los siguientes:

- A los quince primeros años acreditados de cotización, se le aplicara el 50 por ciento.

¹⁷ En tales supuestos, las bases de cotización del jubilado parcial, se incrementarán hasta el 100% para realizar el cálculo de la prestación por incapacidad permanente.

¹⁸ Días/Años en alta con los que cuenta el trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial, para calcular su porcentaje de prestación correspondiente a aplicar a la base reguladora.

- A partir del año decimosexto, por cada mes que se acredite de cotización hasta llegar al mes doscientos cuarenta y ocho, el porcentaje se irá incrementando un 0,19. Una vez alcanzado el mes doscientos cuarenta y ocho, los meses siguientes a dicho mes, se incrementará un 0,18 el porcentaje de jubilación. Cabe decir que, la suma de dichos porcentajes no puede ser superior al cien por cien.

Ya calculado el porcentaje correspondiente de prestación del trabajador, habrá que calcular la base reguladora correspondiente para el cálculo de la cuantía de la pensión.

La manera de calcular la base reguladora de la pensión de jubilación viene regulada en el artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social. La base reguladora se calculará de la siguiente manera:

- Para empezar, habrá que contar con las bases de cotización de los 300¹⁹ meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes anterior al hecho causante.
- Una vez se cuente con la cuantía de las bases de cotización de los 300 meses anteriores, dicha cuantía habrá que dividirla entre 350²⁰, para así dar con la base reguladora correspondiente para el cálculo de la pensión de jubilación.

Ya calculada la base reguladora correspondiente a la pensión de jubilación, se procede a calcular la cuantía de la pensión de jubilación.

En un primer lugar, habrá que aplicar el porcentaje de la carrera del seguro anteriormente calculado a la base reguladora acreditada por el trabajador. Aplicado el porcentaje correspondiente de la carrera del seguro, obtendríamos la cuantía de la pensión de jubilación ordinaria correspondiente al trabajador jubilado.

Al tratarse de la cuantía de la pensión de jubilación para un trabajador que accede a la modalidad de jubilación parcial, habrá que realizar un paso más para su cálculo.

A la cuantía obtenida tras la aplicación del porcentaje de la carrera del seguro a la base reguladora correspondiente, habrá que aplicarle el porcentaje acordado de reducción

¹⁹ El número de meses respectivos computables para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación ha ido en continuo crecimiento desde el año 2013, donde se computaban 192 meses (16 años), hasta llegar a los 300 meses (25 años) en el año 2022.

²⁰ El divisor 350, viene dado tras una disposición transitoria desde el año 2013. Dicha disposición transitoria ha ido en aumento respecto al número de meses correspondientes para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación. En el año 2013, el divisor era 224, y la disposición transitoria ha ido elevándose progresivamente hasta alcanzar el divisor 350 en el año 2022.

de jornada pactado entre el trabajador y la empresa. Es decir, tras la aplicación de dicho porcentaje, dará el resultado de la cuantía pensión que abonará la Seguridad Social al jubilado parcial, hasta que alcance la edad correspondiente para acceder a la modalidad de jubilación ordinaria. El porcentaje restante, será el que marque el tiempo de prestación de servicios en la empresa, y que conllevará el abono del salario por parte de la empresa al jubilado parcial por la realización de su actividad laboral a jornada parcial.

8.2.1. Ejercicio práctico cálculo pensión jubilación parcial ordinaria.

“El trabajador Javier, nacido el 2 de abril de 1959, afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, casado, viene prestando servicios a tiempo completo desde el 1 de marzo de 1987 como administrativo en la empresa X. Llegó a un acuerdo con su empresa para acceder a la jubilación parcial anticipada desde el 3 de abril de 2023, a tal fin de suscribirse en su empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada en un 75%. La empresa contratará a un trabajador relevista de forma indefinida y con contrato a tiempo completo.

Las bases de cotización durante los seis meses anteriores a jubilarse se han mantenido constante en 2.250€/mensuales. Javier, solicita la pensión de jubilación parcial.

La suma de las bases de cotización de los últimos 300 meses (25 años) asciende a 650.340€.

¿Cuál es la cuantía de su pensión por jubilación parcial? ¿Cuál será la cotización de Javier?”

El trabajador el día 3 de abril de 2023, cuenta con 64 años de edad, por lo que puede acceder a la modalidad de jubilación parcial. (En el año 2023, la jubilación parcial establece el requisito de que el trabajador cuente al menos con 63 años y 8 meses para acceder a la jubilación parcial).

Periodo acreditado de cotización del trabajador:

Empresa X	01/03/1987 – 31/12/1999	4.689 días
Empresa Y	01/01/2000 – 02/04/2023	8.493 días
	TOTAL DÍAS COTIZADOS	13.182 días

Ahora, a los 13.182 días acreditados, hay que dividirlos entre 30,4166²¹ para calcular los meses efectivamente acreditados de cotización.

$$13.182 \text{ días} / 30,4166 = \underline{433 \text{ meses}}$$

El trabajador cuenta con 36 años y un mes cotizados, por lo que cumple con los 33 años cotizados en el momento del hecho causante.

Cálculo de la carrera del seguro

433 meses (meses acreditados por el trabajador) – 180 meses (15 años) = 253 meses → 50% de prestación.

253 meses – 49 meses = 204 meses → 10,29% de prestación.

204 meses – 209 meses = -5 mes (204 meses x 0.19%) → 38,76% de prestación.

Total porcentaje de la carrera del seguro: 50% + 10,29% + 38,76% = 99,05% de la prestación le corresponde al trabajador.

Cálculo de la cuantía de la pensión

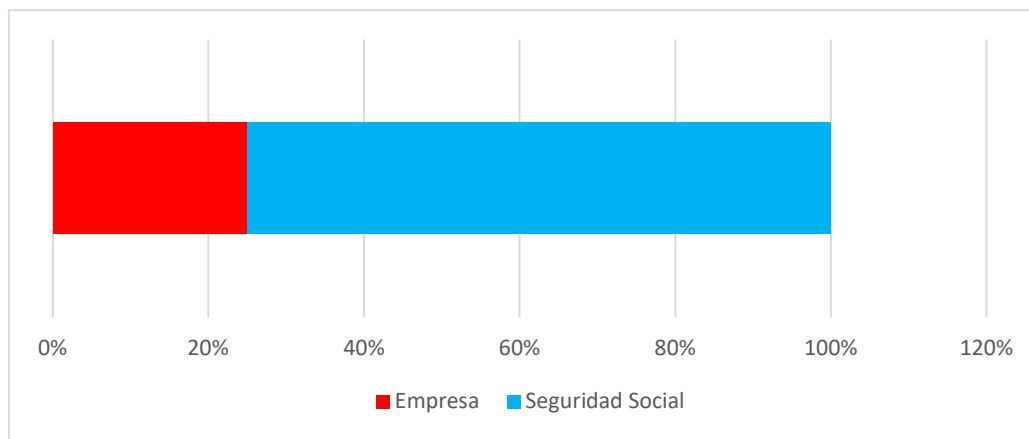
- Cálculo de la Base Reguladora: 650.340€ / 350 = 1.858,11€ de prestación.
- Aplicación porcentaje de la carrera del seguro: 1.858,11€ x 99,05% = 1840,46€ de prestación.

Cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación parcial

Como anteriormente dicho, el trabajador ha llegado a un acuerdo con su empresa de una reducción de jornada del 75%, por lo que:

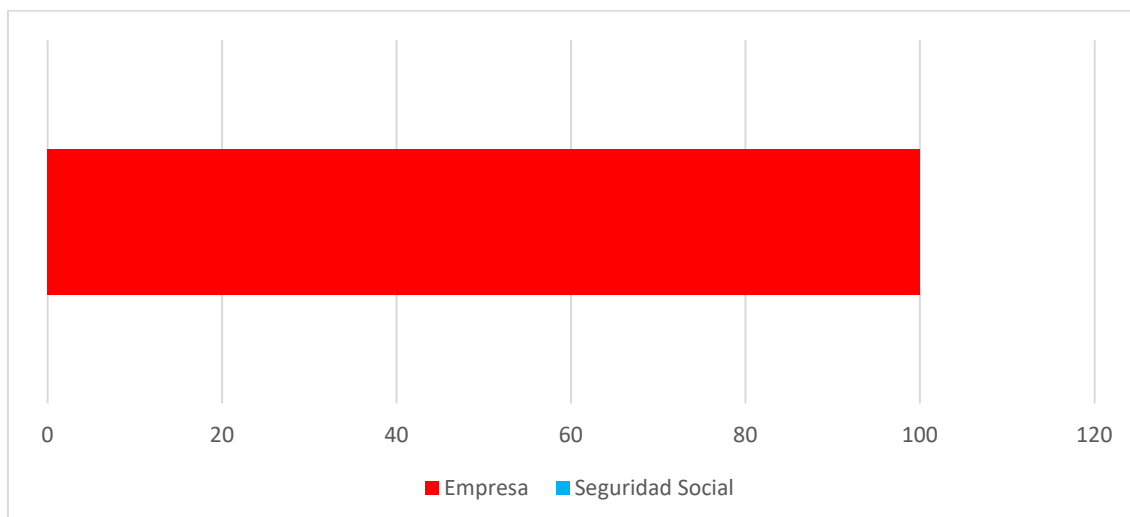
1.840,46€ x 75% = 1.380,34€ de pensión de jubilación parcial cobrará el trabajador por parte de la Seguridad Social hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria (la jubilación ordinaria de este trabajador será en julio de 2025, a los 66 años y 3 meses).

²¹ El valor 30,4166 pertenece al factor de cómputo de días anuales para el cálculo igualitario en los meses del año.



Cotización del trabajador en la situación de jubilación parcial

Tanto la empresa y el trabajador que accede a la jubilación parcial, deberán cotizar sobre el 100% de la base de cotización anterior al acceso a la modalidad de jubilación parcial, como está establecido en la disposición transitoria decima de la Ley General de la Seguridad Social.



En el año 2023, la cuota empresarial aproximadamente será del 35%, (varía según tarifa AT y EPE) y la del trabajador el 6,45%. La base de cotización, se calculará en este caso, incrementada al 100%, como indica el gráfico anterior.

8.2.2. Ejercicio práctico cálculo pensión jubilación parcial de industria manufacturera.

“El trabajador Javier, afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, casado, viene prestando servicios a tiempo completo desde el 1 de marzo de 1986 como operario en la empresa X. El trabajador nació el 2 de abril de 1962. Llegó a un

acuerdo con su empresa para acceder a la jubilación parcial anticipada desde el 3 de abril de 2023, a tal fin de suscribirse en su empresa un contrato a tiempo parcial reduciendo su jornada en un 80%. La empresa contratará a un trabajador relevista.

Las bases de cotización durante los seis meses anteriores a jubilarse se han mantenido constante en 2.250€/mensuales. Javier, solicita la pensión de jubilación parcial.

La suma de las bases de cotización de los últimos 300 meses (25 años) asciende a 650.340€.

¿Cuál es la cuantía de su pensión por jubilación parcial? ¿Cuál será la cotización de Javier?”

El trabajador el día 3 de abril de 2023, cuenta con 61 años de edad, por lo que puede acceder a la modalidad de jubilación parcial de industria manufacturera. (En el año 2023, la jubilación parcial de industria manufacturera establece el requisito de que el trabajador cuente al menos con 61 años para acceder a la jubilación parcial).

Periodo acreditado de cotización del trabajador:

Empresa X	01/03/1987 – 31/12/1999	4.689 días
Empresa Y	01/01/2000 – 02/04/2023	8.493 días
TOTAL DÍAS COTIZADOS		13.182 días

Ahora, a los 13.182 días acreditados, hay que dividirlos entre 30,4166 para calcular los meses efectivamente acreditados de cotización.

$$13.182 \text{ días} / 30,4166 = \underline{433 \text{ meses}}$$

El trabajador cuenta con 36 años y un mes cotizados, por lo que cumple con los 33 años cotizados en el momento del hecho causante.

Cálculo de la carrera del seguro

433 meses (meses acreditados por el trabajador) – 180 meses (15 años) = 253 meses → 50% de prestación.

253 meses – 49 meses = 204 meses → 49 meses x 0,21 → 10,29% de prestación.

204 meses 209 meses = -5 mes → 204 meses x 0,19 → 38,76% de prestación.

Total porcentaje de la carrera del seguro: $50\% + 10,29\% + 38,76\% = 99,05\%$ de la prestación le corresponde al trabajador.

Cálculo de la cuantía de la pensión

- Cálculo de la Base Reguladora: $650.340\text{€} / 350 = 1.858,11\text{€}$ de prestación.
- Aplicación porcentaje de la carrera del seguro: $1.858,11\text{€} \times 99,05\% = 1840,46\text{€}$ de prestación.

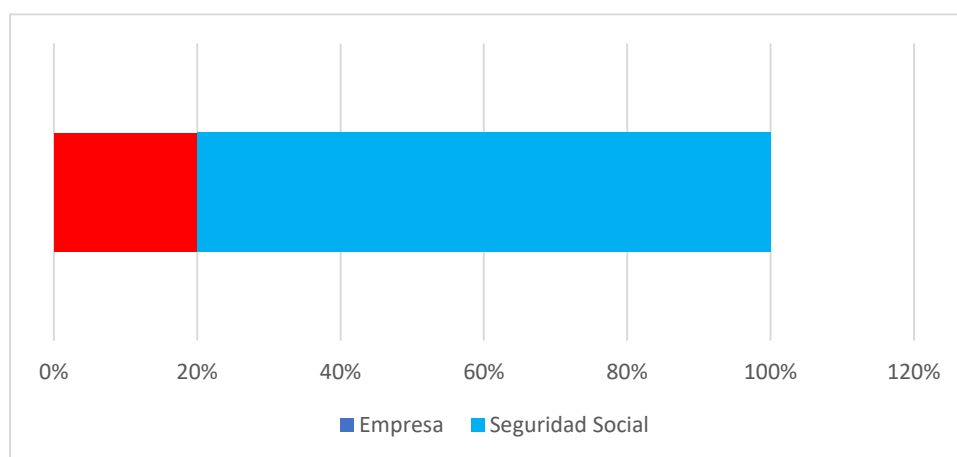
Cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación parcial

Como anteriormente dicho, el trabajador ha llegado a un acuerdo con su empresa de una reducción de jornada del 80%, por lo que:

$1.840,46\text{€} \times 80\% = 1.472,37\text{€}$ de pensión de jubilación parcial cobrará el trabajador por parte de la Seguridad Social hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

Cotización y salario del trabajador en la situación de jubilación parcial

Al tratarse de una jubilación parcial de la industria manufacturera, su gran diferencia respecto a la jubilación parcial ordinaria, es que la empresa solamente cotizará por la parte correspondiente del trabajador en la empresa. Es decir, la cotización coincidirá con el salario que percibe de la empresa al trabajador al 20%. Es decir, en este caso práctico:



En el año 2023, la cuota empresarial aproximadamente será del 35%, y la del trabajador el 6,45%. La base de cotización, se calculará en este caso, sobre el salario realmente percibido.

8.3. Gráfico de la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación.

En el siguiente gráfico, se aprecia la diferencia entre hombres y mujeres a la hora de percibir la pensión de jubilación parcial, entre los años 2014 y 2022:

Gráfico 1: Diferencia de la cuantía de la pensión entre hombres y mujeres en los años 2014-2022.

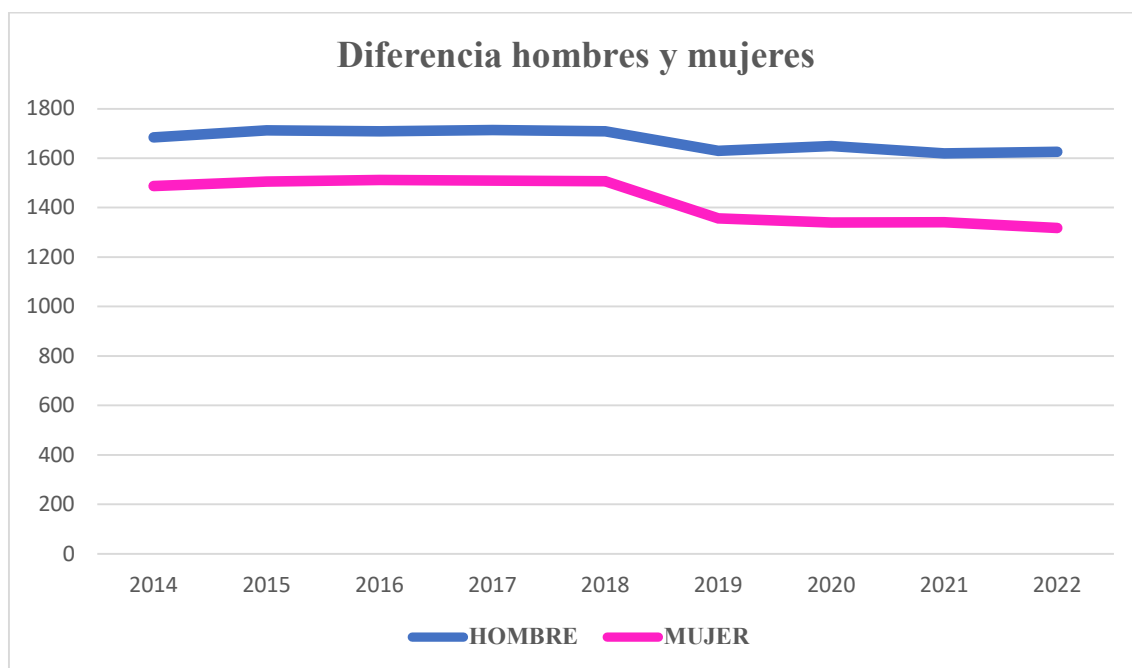


Gráfico de diferenciación cuantía de pensión de jubilación parcial entre hombres y mujeres

En un primer lugar, se puede observar que la pensión de jubilación parcial, tanto en hombres como en mujeres, se mantiene constante en los años, al igual que su diferencia. Tal y como se puede apreciar en el gráfico, existe una diferencia en la cuantía media de la pensión entre hombres y mujeres. Esta diferencia, puede deberse a la brecha de género en la cual las mujeres se encuentran más perjudicadas.

Una de las consecuencias por las que las mujeres tienden a tener una pensión media inferior a la de los hombres, es debido a que las mujeres en general, acceden a contratos de trabajo a tiempo parcial, salarios más bajos, cotizaciones inferiores, o reducciones de jornada, ya sea por el cuidado de hijos o el cuidado de familiares.

Con la aprobación del Real Decreto 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la aplicación 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, para el cálculo de la pensión, para la integración de lagunas en el caso de las mujeres, cuando la brecha de género sea superior al 5%, se aplicarán las siguientes bases de cotización:

- Los 60 primeros meses, se contará con la base mínima en el momento hasta el quinto año.
- Desde el mes 61 hasta el 84, se contará con el 80% de la base mínima hasta el séptimo año.
- El resto de los meses, se aplicará el 50% de la base mínima.

La cuantía media de pensión por jubilación parcial en los hombres, en el año 2017, es de 1.713,70 euros, mientras que la pensión media por jubilación parcial de las mujeres en ese mismo año, es de 1.508,78 euros. También se observa que, en el año 2022, la pensión de los hombres tiende a crecer respecto al año 2021, mientras que la pensión de las mujeres disminuye.

9. ESTADÍSTICAS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y EL CONTRATO DE RELEVO

9.1. Trabajadores que acceden a la jubilación parcial 2014-2022.

En la siguiente tabla, se muestra el número de trabajadores que han accedido a la modalidad de jubilación parcial entre los años 2014 y 2022. Los datos han sido extraídos de las estadísticas publicadas en la página oficial de la Seguridad Social.

Tabla 4: Trabajadores que han accedido a la jubilación parcial entre los años 2014-2022.

	JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO	JUBILACIÓN PARCIAL SIN CONTRATO DE RELEVO	TOTAL
2014	23.804	138	23.942
2015	25.354	123	25.477
2016	28.987	99	29.086
2017	30.521	110	30.631
2018	35.363	150	35.513
2019	20.337	122	20.459
2020	17.995	120	18.115
2021	22.618	14	22.761
2022	25.131	228	25.359
TOTAL	230.110	1.104	

Tabla creada a partir de los datos estadísticos de trabajadores que acceden a la modalidad de jubilación parcial en España.

Como visión general, se puede observar de manera muy clara que los trabajadores acceden en una gran mayoría a la jubilación parcial mediante la celebración de un contrato de relevo a un nuevo trabajador.

En el año 2019, cuando ya se alcanzó el 80% sobre la base de cotización respecto al jubilado parcial, el acceso a la jubilación parcial y el contrato de relevo, sufrió una disminución debido a que en dicho año, las empresas ya debían de hacer frente a un gran costo de cotización que les desincentivaba a acudir a esta modalidad de jubilación. Todo ello, por la disposición transitoria décima establecida hasta el año 2023, que aumentaba año a año la cotización correspondiente de la empresa por parte del trabajador jubilado.

El año 2020, es el año con menos número de trabajadores que acceden a la jubilación parcial, y esto fue motivado por la pandemia a nivel mundial de COVID-19. Las empresas contaban con mayores dificultades para crear la modalidad de contrato de relevo, debido a que las situaciones económicas que sufrían, no les proporcionaba capacidad para realizar nuevos contratos laborales, además de seguir manteniendo en la empresa al jubilado parcial.

Desde el año 2021, se puede observar que la jubilación parcial está en alza, con un mayor número de trabajadores que acceden a ella. Esto es motivado por las nuevas regulaciones en este campo, además del fomento del Gobierno, tanto estatal como el Gobierno Foral de Navarra, impulsando a las empresas mediante subvenciones para que concierten esta modalidad de jubilación y así, rejuvenecer el mercado laboral.

En conclusión, se puede afirmar que la modalidad de jubilación parcial se encuentra en auge, celebrándose cada año más contratos de relevo, aparejados a la misma, lo que supone que el ámbito laboral español se va rejuveneciendo con la incorporación de trabajadores jóvenes al mundo laboral, cubriendo puestos de trabajo de personal que cuenta con los años suficientes para acceder a esta modalidad de jubilación.

9.2. Gráfico de diferencia por sexo de trabajadores que acceden a la jubilación parcial

En el siguiente gráfico, se puede observar la diferencia del acceso entre hombres y mujeres a la modalidad de jubilación parcial entre los años 2014 y 2022.

Gráfico 2: Diferencia de acceso a la jubilación parcial entre hombres y mujeres en los años 2014-2022.

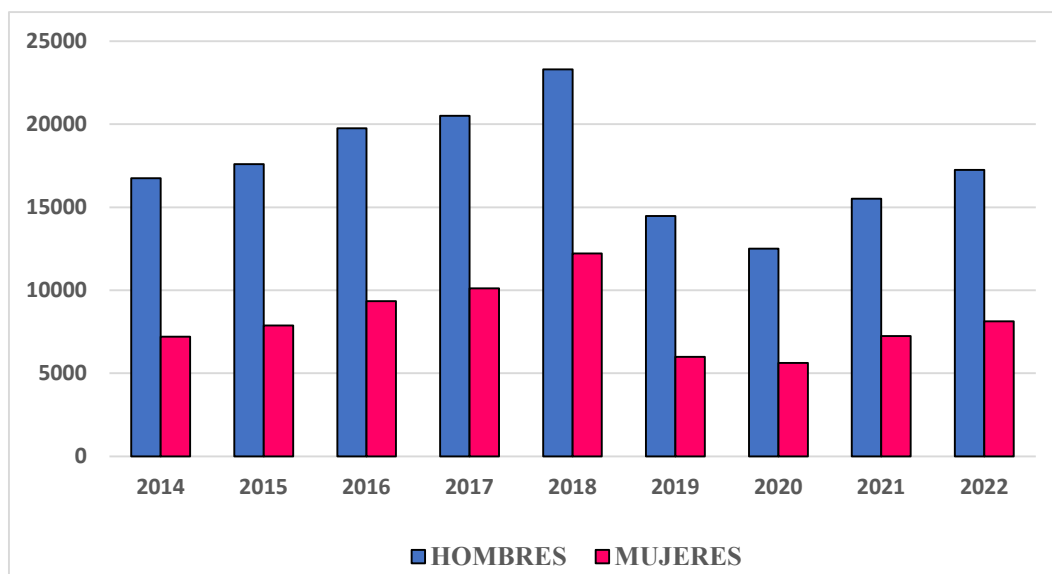


Gráfico realizado sobre los datos estadísticos de la diferencia por sexos del acceso a la jubilación parcial de la página oficial de la Seguridad Social.

Se observa que el acceso a la jubilación parcial es muy elevado en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, el acceso a la jubilación parcial, es prácticamente la mitad en número.

Existen dos consecuencias principales por las cuales las mujeres acceden en menor medida que los hombres a la jubilación parcial.

Las mujeres, durante la mayoría de su vida laboral, tienden a tener salarios más bajos que los hombres. Los salarios tienden a ser menores en ellas debido a que en la contratación a tiempo parcial, el porcentaje femenino es mayor que el masculino. Con salarios y contratos más precarios, las mujeres tienden a tener mayores dificultades para acreditar los años de cotización requeridos para acceder a la modalidad de jubilación parcial. Las mujeres además de contar con jornadas y contratos menos gratificantes que los hombres, también son en gran mayoría el porcentaje de trabajadoras que acceden a una reducción de jornada por el cuidado de hijos o familiares, y a excedencias para realizar los mismos cuidados. Por ello, una de las principales consecuencias por las que las mujeres acceden en menor proporción a la modalidad de jubilación parcial, es por el incumplimiento del requisito de contar con los años de cotización exigidos.

Relacionado con lo dicho en el párrafo anterior, al contar las mujeres con menores bases/años de cotización, conlleva que las mujeres también accedan a pensiones menores que los hombres. Por ello, cuando se da la oportunidad de acceder a la jubilación parcial, hay un gran número de trabajadoras que lo rechazan para seguir cotizando y trabajando por mayores salarios, los máximos años posibles, para así cuando puedan acceder a la modalidad de jubilación ordinaria, cuenten con una pensión de jubilación más elevada.

Todo esto, se da por la conocida “brecha de género” que han sufrido y sufren las mujeres en el mercado laboral.

En la actualidad, el Gobierno de España intenta reducir esta brecha de género, aprobando normativas que impulsen a las mujeres a percibir unas pensiones mayores a la hora de acceder a la jubilación.

En cuanto a la jubilación parcial, entro en vigor el pasado 26 de noviembre de 2022 la aprobación de la Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial.

Con la entrada en vigor de la Ley 24/2022, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, concretamente el artículo 215 apartado 2, en el que se añade el servicio social femenino obligatorio²² en el máximo de un año, para contar con la acreditación del periodo de cotización de treinta y tres años mínimos para el acceso a la jubilación parcial.

²² El Servicio Social Femenino, era una prestación obligatoria que se ofrecía a las mujeres solteras de entre 17 y 35 años, de una duración estimada entre 3 y 6 meses que se encontraban en búsqueda de un empleo remunerado, de contar con un título académico superior, o hasta obtener la licencia de conducir. Era conocida también como “la mili de las mujeres”. Estuvo en vigor desde 1937 hasta 1978.

10. CONCLUSIONES

La jubilación parcial y el contrato de relevo, han sufrido varias modificaciones desde su origen hasta tal y como la conocemos actualmente. En sus primeros años, no tuvo el éxito esperado debido a su gran rigidez normativa, ya que los trabajadores que accedían a la jubilación parcial, y el trabajador relevista, debían ocupar el mismo puesto de trabajo. El trabajador jubilado debía de cumplir sus horas acordadas en el puesto de trabajo, y una vez finalizaba su jornada, el trabajador relevista debía de seguir con las funciones y puesto que se encontraba desempeñando.

En la actualidad, resultando jurídicamente más flexible su aplicación el volumen de jubilaciones parciales se ha incrementado notablemente.

La jubilación parcial, está orientada a que los trabajadores pasen de una manera progresiva de la situación de activo a la de jubilado, mientras se le va dando relevo a otro trabajador que poco a poco va aprendiendo lo que hacía anteriormente el trabajador jubilado. Se mantiene la perspectiva de que los trabajadores más longevos, enseñen a los nuevos trabajadores.

También, está pensada como un sistema para rejuvenecer el mercado de trabajo, dando acceso a los más jóvenes a las empresas mediante el contrato de relevo, y de igual modo, anticipar la jubilación para aquellos trabajadores de edad avanzada, que ya acreditan los años suficientes para poder acceder a ella.

El contrato de relevo supone un éxito jurídico y social. Permite a personas trabajadoras jóvenes incorporarse a las empresas mediante un vínculo jurídico laboral muy sólido. Como se observa a través del presente trabajo, ese vínculo en muchos casos acaba siendo indefinido y a jornada completa, con la estabilidad que ello genera en la persona contratada.

Un aspecto que requiere un análisis a fondo, por parte del legislador, y que puede incidir negativamente en los próximos años en el volumen de acceso a esta modalidad de jubilación parcial anticipada, es el elevado coste que supone para las empresas contar con un jubilado parcial y su respectivo contrato de relevo. Las empresas tienen que soportar el peso económico en este año 2023 de mantener al jubilado parcial como si siguiese trabajando al 100 por 100 de su jornada, cuando en realidad únicamente presta sus servicios en una jornada más reducida. Al coste del jubilado parcial, hay que añadir el

coste de concertar un contrato de relevo, en el cual el relevista tiene que contar al menos con el 65% de bases de cotización del trabajador relevado con anterioridad a la reducción de jornada. Realizada una estimación sobre el coste que soportaba una empresa por un trabajador en situación de jubilación parcial, el resultado fue que tenía que hacer frente a unos costos económicos que alcanzaban como si se tratase de 1,62 trabajadores²³

Por ello, y para fomentar que las empresas den el paso para aplicar la jubilación parcial, el Gobierno de Navarra ha dictado la resolución 25380E/2022, de 23 de diciembre, para la aprobación de Subvenciones para las empresas navarras que firmen el contrato de relevo ordinario, en los años 2023 y 2024. Las subvenciones son de entre 7.000 y 9.000 euros para todas aquellas empresas que lo realicen. Este plan de subvenciones, está dirigido a el rejuvenecimiento de las plantillas navarras y una mejora de la situación laboral, debiendo de realizarse los contratos a jornada completa y de carácter indefinido.

Las subvenciones ofrecidas por el Gobierno de Navarra, que están dirigidas a el fomento de los contratos de jubilación parcial con el simultaneo contrato de relevo, están suponiendo un incremento en el volumen de contratación en la Comunidad Foral de Navarra.

La jubilación parcial de industria manufacturera, tras su prolongación hasta el 31 de diciembre 2023, está a la espera de una nueva renovación. Esta modalidad de jubilación parcial, ha sido un éxito y seguirá siéndolo, debido a la edad requerida para su acceso es menor, y los menores costos económicos para la empresa.

Los Convenios Colectivos Sectoriales, o de empresa, en la actualidad ya llegan acuerdos para el fomento de la jubilación parcial y el contrato de relevo en Navarra. En algunos casos, estas normas convencionales plasman una verdadera obligación de cumplimiento exigible por parte de los trabajadores que cumplan con los requisitos del acceso a la jubilación parcial, y que la empresa asume obligatoriamente.

La entrada en vigor del Real Decreto Ley 2/2023, del 16 de marzo, anuncia una nueva regulación integral de la figura jurídica de la jubilación parcial y el contrato de relevo. Existen dos objetivos principales recogidos en la norma: Por un lado, que se encuentre un equilibrio económico financiero en el costo de esta modalidad de jubilación;

²³ Estudio realizado en el sindicato de Unión General de Trabajadores.

por otro lado, se deriva de su contenido, una apuesta por parte de la Administración Pública y los Agentes Sociales, por el mantenimiento y consolidación a futuro de este instrumento jurídico tan fructífero social y jurídicamente.

A tenor de los datos estadísticos analizados, debe de llevarse a cabo una política de fomento específica para las mujeres en cuanto a su pensión de jubilación, para que esto se vaya equilibrando. Con la aprobación del Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, sobre la reforma de las pensiones, se intenta frenar la brecha de género, especialmente para las mujeres trabajadoras, aprobando beneficios por cuidado de hijo, como sería el computo mínimo exigido de cotización. Igualmente, cuando dicho periodo se haya visto interrumpido, ya sea a causa de finalización de la prestación por desempleo, o por el fin de la relación laboral, cuando se haya producido los nueve meses previos al nacimiento, hasta pasados seis años de dicho acontecimiento. Se computarán 270 días por hijo, con un tope máximo de 1.825 días (es decir, 5 años). Asimismo, se han ampliado los periodos a considerar como efectivamente cotizados, en los supuestos de que la persona trabajadora se encuentra en excedencia por cuidado de hijos y familiares, o reducción de jornada para los mismos. Tanto en las excedencias como en las reducciones, se considerarán los tres primeros años a efectos de la pensión de jubilación, como efectivamente cotizados. Además, también se aprueba la actualización por completo por hijo, siendo en 2023 de 30,40 euros por hijo, y con una previsión para los años 2024 y 2025, de una cuantía de IPC + 10%.

Para finalizar con este Trabajo Fin de Grado, se puede señalar que la modalidad de jubilación parcial y de contrato de relevo, constituyen un tipo de jubilación con unas perspectivas de rejuvenecimiento del mercado de trabajo y el acceso de los jóvenes a él, pero que se encuentra todavía con dificultades a la hora de implementarlo, debiendo desaparecer los obstáculos que hasta ahora han podido impedir su mayor desarrollo.

11. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, J. L. C. (2022). *Memento práctico Francis Lefebvre: Seguridad Social 2022*.

BBVA. (s. f.). *¿Puede un jubilado parcial cobrar el paro?* BBVA Mi jubilación. <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/puede-un-jubilado-parcial-cobrar-el-paro.html>

CARDO, I. A. R. (2010). *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible (e-book)*. Lex Nova.

DE EMPLEO ESTATAL, S. P. (s. f.). *Contrato Temporal / Servicio Público de Empleo Estatal*. Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe-es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-public-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-temporal>

FEDERACIÓN FICA SINDICATO UGT NAVARRA, (2021) “*Jubilación parcial y contrato relevo. Industria Manufacturera e Industria no manufacturera*”, hoja informativa, mayo 2021.

FEDERACIÓN FICA SINDICATO UGT NAVARRA, (2023) “*Subvenciones a empresas navarras que firmen contrato relevo ordinario*”, hoja informativa, febrero 2023.

LABORDA IBÁÑEZ, M., (2019) *La jubilación parcial*, Unión General de Trabajadores.

LEFEBVRE, E. F. (2023). *Memento Social 2023*.

LEFEBVRE, E. F. (2022). *Memento Seguridad Social 2022*.

LÓPEZ BALAGUER, M. (2016) *La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual*.

LÓPEZ BALAGUER, M. (2015), “La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico laboral actual”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex social*, 15 de marzo de 2015,

MARTÍNEZ BOTELLO, P. (2014) “*Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada*”, *Revista Información Laboral*, Núm. 10.

MOLINA, J. A. M. La renovada prórroga de la legislación vigente antes de la Ley 27/2011 en materia de jubilación. Los Reales Decretos-Leyes 20/2018 y 28/2018. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2019. Págs. 29-59.

MOLINA MALDONADO, J. A. (2018) “*La acumulación de la jornada del jubilado parcialmente, sumario*”, enero 2018, págs. 46-66

PATALLO, J. A. (2012) La jubilación parcial. *Estudios de Deusto: revista de Derecho Público*, 51(2), págs. 81-92.

SAMBLÁS, S. R., & MONTES, Ó. R. (2021) Jubilación parcial y contrato de relevo: regulación y prospectiva. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (46), págs. 13-32.

SEGURIDAD SOCIAL: *Prestaciones / Pensiones de Trabajadores*. (s.f.). <https://www.segsocial.es/wpc/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399>.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA, (10 de octubre de 2017), *Jubilación parcial. Concentración de jornada de trabajo del jubilado parcial en un único período plurianual*, Instituto Nacional de la Seguridad Social.

12. NORMATIVA

Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas.

Recomendación del Consejo de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación.

Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regula el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

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.

Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social.

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, sobre las medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial.

Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

Real Decreto 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.

13- JURISPRUDENCIA

Sentencia: Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 683/2020, de 22 de junio de 2020, sobre pensión de jubilación parcial.

Sentencia: Tribunal Supremo, RJ\2009\5924, de 4 de noviembre de 2009, Recurso de Casación 20/2009.

Sentencia: Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, 27 de abril de 2010, sobre celebración del contrato de relevo con trabajadores con contrato en prácticas.

Sentencia: Tribunal Supremo, 77/2018, de 31 de enero de 2018, sobre recuperación de jornada del jubilado parcial.