

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ESTUDIOS

LA JUBILACIÓN PARCIAL



DOCUMENTO ELABORADO POR EL SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN DE UGT
serviciodeestudios@cec.ugt.org

AUTORA

Manuela Laborda Ibáñez

Abogada del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

COLABORADORES

Luis Pérez Capitán

Director del Servicio de Estudios de la Confederación

Antonio González González

Coordinador de la Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social Confederal



ÍNDICE

RESUMEN

1.- QUE ES LA JUBILACIÓN PARCIAL

2.- CARACTERISTICAS GENERALES

2.1.- Ámbito de aplicación

2.2.- Posibilidades de acceso

2.3.- Edad

2.4.- Jornada

2.5.- Modalidades

2.5.A) Jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo

2.5.B) Jubilación parcial anticipada o con contrato de relevo

2.5.B).1.- Cómo será el contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila

2.5.B).2.- Cómo será el contrato de relevo

2.5.C) Jubilación parcial para la industria manufacturera

2.5.C).1.- Acceso a la jubilación total. Cálculo

2.6.- Tramitación

2.7.- Responsabilidad civil del empresario derivada de sus incumplimientos

3.- CONCLUSIONES



Resumen

La jubilación parcial es un aspecto importante a tener en cuenta por los negociadores de los convenios colectivos, porque fomenta el acceso gradual y flexible del trabajador a la jubilación y, permite la celebración de un contrato adaptado a esta circunstancia.

Explicamos en este estudio los requisitos de acceso para cada una de las modalidades.

En general, los convenios colectivos y los acuerdos de empresa se limitan esencialmente a aquella modalidad que se acuerda antes de cumplir la edad de jubilación ordinaria.

Adviértase, que recientemente se ha regulado la jubilación parcial para la industria manufacturera, a la que se puede acceder en las condiciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y se aplicara a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2023.

1.- QUE ES LA JUBILACIÓN PARCIAL

Esta modalidad de jubilación es la que se inicia después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial, esto es, el trabajador convierte su contrato a tiempo completo, en un contrato a tiempo parcial por la jornada reducida que haya pactado, vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, y pasa a percibir pensión de jubilación por la parte correspondiente al resto de la jornada laboral.

La jubilación parcial es un régimen de vinculación con la Seguridad Social singular y que, desde luego, puede presentar grandes ventajas para aquellas personas que cumpliendo los requisitos tengan la posibilidad de solicitarla. Es singular porque supone un cese gradual en el trabajo, aunque como veremos existen matizaciones; puede iniciarse una vez cumplidos los 60 años o una vez cumplidos los años en función de la escala que más tarde se explica.

La jubilación parcial tiene además otra singularidad y es que se desarrolla de manera simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial.

2.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

Lo primero que tenemos que tener en cuenta es que, para poder acceder a la jubilación parcial en cualquiera de sus modalidades, se requiere previamente que trabajador y empresario estén de acuerdo, salvo que se recoja ese derecho en el convenio colectivo o acuerdo de empresa, en cuyo caso, si se cumplen los requisitos, podría ser automáticamente exigible.



En relación con la capacidad de la negociación colectiva a la hora de firmar un acuerdo de empresa, en la reciente sentencia STS 1296/2019, de 4 de abril, podemos ver, la importancia de los acuerdos de empresa y sus requisitos formales a la hora de que un trabajador pueda acceder o no, a la jubilación parcial con determinadas características.

En esta sentencia, STS 1296/2019, se declaran probados unos hechos, que describen como el trabajador tenía derecho a jubilarse parcialmente con el porcentaje del 85% y con efectos económicos del 11/09/2015. La sentencia expresa en síntesis que el demandante reunía los requisitos específicos de acceso a la jubilación al tiempo en el que se concertó el Acuerdo correspondiente, sin que la exigencia reglamentaria de figurar nominalmente en el mismo fuera constitutiva.

A partir de ahí, la sentencia expone los requisitos formales que deben contener los acuerdos de empresa, como deben registrarse y los plazos oportunos para que, a los trabajadores les pueda ser de aplicación la regulación, (más beneficiosa) vigente en la Disposición transitoria 4ª.5, vigente en el año.

TEXTO COMPLETO SENTENCIA

De esta manera, el beneficiario cobra un porcentaje de la pensión de jubilación que le correspondería y a la vez recibe un salario por su actividad laboral. Así, se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce.



De conformidad con el artículo 215.3 del texto refundido de la ley general de la seguridad social, **la pensión de jubilación parcial que recibe el beneficiario se convierte**

en compatible, con el trabajo a tiempo parcial en la empresa habitual. Pero no solo eso, sino también con cualquier otra actividad parcial que se desarrollase antes de la jubilación total, siempre y cuando se sigan cumpliendo los requisitos para solicitar la jubilación parcial.

Además, también se pueden percibir simultáneamente otras prestaciones de la Seguridad Social como la pensión de viudedad o la prestación de desempleo; es posible compatibilizar el desempleo con la jubilación parcial, ya que el jubilado parcial compatibiliza la pensión con el trabajo. Si por cualquier razón suspende o extingue su relación laboral, la jubilación sigue siendo compatible con cualquier prestación que sustituya al salario.

La aportación económica que se percibe de la Seguridad Social se denomina **“pensión de jubilación parcial”**. Esta cantidad, es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada laboral al importe de la pensión de jubilación total que le correspondería al beneficiario de acuerdo con los años de cotización que acredite.



Por lo tanto, la cuantía de la pensión contributiva por jubilación parcial que percibirá el trabajador no será del 100 % de la pensión ordinaria, sino que consistirá en un porcentaje que se calculará en cada caso concreto a partir de las cotizaciones del trabajador y teniendo en cuenta el porcentaje de la nueva jornada laboral que desempeñe.

2.1.- Ámbito de aplicación

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos del artículo 215 de la LGSS, que tengan la edad requerida y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial.

Los trabajadores que quieran acogerse a esta opción de jubilación parcial deben cumplir con los requisitos generales necesarios para poder solicitar una pensión de jubilación contributiva.

2.2.- Posibilidades de acceso

El régimen jurídico de la jubilación parcial, se encuentra regulado en la actualidad por el 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, además de en la Disposición Transitoria 4ª y 10ª de la misma norma.

Se modificaron los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación con fecha 1 de abril de 2013, tal y como veremos detalladamente más adelante.

Y, recientemente, en diciembre del 2018, se produjo una modificación aplicable exclusivamente a las empresas de la industria manufacturera.

2.3.- Edad

La edad de acceso a la jubilación parcial dependerá de la modalidad a través de la que se acceda, estará comprendida entre los 65 o 67 años para la modalidad de jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo, entre los 63 y 65 años para la modalidad de jubilación parcial anticipada o con contrato de relevo, aquí debemos destacar que ahora mismo nos encontramos en un periodo transitorio (en el que la edad necesaria está subiendo desde los 61 años hasta que alcance los 63 o 65 años, según el periodo cotizado de cada trabajador) y, concretamente en el año 2019, la edad de jubilación son los 61 años y 8 meses. Debemos añadir la posibilidad de acceder a la jubilación parcial con 61 años cuando se pertenezca al colectivo de la industria manufacturera y, se cumplan los requisitos regulados en la norma para su acceso.

EDAD 65-67 AÑOS	EDAD 63-65 AÑOS	EDAD 61 AÑOS
<ul style="list-style-type: none"> •JUBILACIÓN PARCIAL DIFERIDA O SIN CONTRATO DE RELEVO 	<ul style="list-style-type: none"> •JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA O CON CONTRATO DE RELEVO •APLICACIÓN TRANSITORIA EDAD PARA 2019 SON 61 Y 8 MESES 	<ul style="list-style-type: none"> •INDUSTRIA MANUFACTURERA

Se pueden ver todos los detalles sobre la edad de jubilación parcial en cada una de las modalidades que se explican en este documento.

2.4.- Reducción de jornada

Sobre la reducción de la jornada para el trabajador que pasa a situación de jubilado parcial con un nuevo contrato a tiempo parcial en su empresa, nos encontramos con diferentes porcentajes de reducción de jornada en función también, de la modalidad de jubilación parcial a través de la que accedan.

Esta reducción estará entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, para la modalidad de jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo, entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, para la modalidad de jubilación parcial anticipada o con contrato de relevo, (podrá alcanzar un máximo del 75% cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido). Finalmente, estará entre un mínimo del 25% y un máximo del 67% para los trabajadores de la industria manufacturera (tendrá un máximo del 80% cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido).

REDUCCIÓN JORNADA 25%-50%	REDUCCIÓN JORNADA 25%-50% o 75%	REDUCCIÓN JORNADA 25%-67% o 80%
• JUBILACIÓN PARCIAL DIFERIDA O SIN CONTRATO DE RELEVO	• JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA O CON CONTRATO DE RELEVO	• INDUSTRIA MANUFACTURERA

2.5.- Modalidades

Existen **tres modalidades de jubilación parcial**: la jubilación parcial sin la necesidad de celebrar un contrato de relevo, la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, y la jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera.

Además, ténganse en cuenta las condiciones especiales para las personas que les resulte de aplicación la Disposición Transitoria Cuarta (DT 4ª) apartado 5 (*), ya derogada.



(*) JUBILACIÓN PARCIAL DT 4ª.5 o PERIODO TRANSITORIO

Las condiciones especiales para las personas que les resulte de aplicación la Disposición Transitoria Cuarta (DT 4ª) apartado 5, quedaron derogadas desde el 1 de enero de 2019. Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, que se produjo el día 1 de enero de 2019, el acceso a la jubilación parcial con las condiciones vigentes anteriores a la entrada en vigor de la Ley 27//2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social ya NO son de aplicación, porque se derogó el apartado en el que se regulaba esa posibilidad de acceso a esa modalidad en mejores condiciones que con la legislación actual.

Por lo tanto, esta Disposición transitoria, que permitía seguir aplicando la jubilación parcial con los requisitos y condiciones anteriores a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones de jubilación causadas antes de 31 de diciembre de 2018, siempre que hubiesen firmado convenios colectivos o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, no es aplicable en la actualidad.

Adviértase que la fecha de cumplimiento de edad y la prevista para los plazos de solicitud son elementos esenciales para poder acceder a las modalidades de jubilación parcial. En este sentido se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Supremo STS 3083/2018, de 17 de julio de 2.018, que seguidamente comentamos, sobre el plazo para la solicitud de la jubilación, ya que, depende del período transitorio que le sea aplicable al trabajador que solicite la prestación de jubilación parcial.

STS 3083/2018, sobre el plazo de solicitud de jubilación En este caso, la representación legal de los trabajadores de la empresa por negociación colectiva con la Dirección de tal empresa acordó planes de jubilación parcial con la consiguiente suscripción de contrato de relevo a jornada completa por tiempo indefinido. Dicho acuerdo tenía un ámbito temporal de vigencia desde el 17 de febrero de 2010 al 17 de febrero de 2014; y en él se contemplaba el acceso a dicha modalidad de jubilación de todos los trabajadores en activo en el momento en que alcanzasen los 60 años de edad.

La cuestión controvertida consiste en determinar si el trabajador tiene derecho a acceder a la jubilación parcial a los 60 años cuando está incluido en un plan de jubilación parcial suscrito por acuerdo colectivo de la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 2013, pero el hecho causante, el cumplimiento de los 60 años y la solicitud de la jubilación parcial, se produce con posterioridad al 31 de diciembre de 2012.

La STSJ Madrid 461/2016, de 25 mayo (rec. 90/2016) ahora recurrida, revocando la de instancia, reconoció el derecho del actor a acceder a la jubilación parcial a la edad de 60 años. La sentencia, que luego resultara casada, realiza un detallado análisis de la regulación sobre la jubilación parcial: Ley 40/2007, RDL 8/2010, Ley 27/2011, R.D. 29/2012, Ley 28/2011, R.D. 1716/2012 y R.D.L. 5/2013. Considera que la voluntad del legislador, reflejada a través de las normas examinadas, ha sido mantener cierta flexibilidad a la hora de acceder a la jubilación parcial a los 60 años de aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa comunicados al INSS antes del 15 de abril de 2013, refiriéndose el Real Decreto Ley 5/2013 a pensiones que se causen antes del 1 de enero de 2019. De ahí el pronunciamiento consecuente con el adoptado en resoluciones precedentes, reconociendo el derecho del actor a acceder a la jubilación parcial a los 60 años.

Se llega a la conclusión de que con la regulación anterior a la Ley 27/2011: se permitía la jubilación parcial habiendo alcanzado los 60 años (no los 61) si se cumplía una serie de requisitos y se accedía a ella antes de que comenzara el año 2013. Frente a esta conclusión **el TS considera que la decisión del TSJ de Madrid no se acomoda a las exigencias legales y que si la fecha del hecho causante es posterior a la prevista en la norma para permitir el ejercicio de tal derecho el solicitante carece del derecho.** La fecha final en la que podía accederse a tal clase de jubilación con arreglo a las condiciones previstas en la Disposición Transitoria Segunda del RDL 8/2010 y en el artículo 166.2 LGSS en la redacción es la vigente al tiempo de producirse los hechos. En suma, el TS da la razón al INSS y a la TGSS, porque de acuerdo a lo establecido en la DT 2ª RD-Ley 8/2010, el derecho a la jubilación parcial no resulta de aplicación más allá del 31 de diciembre de 2012.

TEXTO SENTENCIA COMPLETA

2.5.A) Jubilación parcial diferida o sin contrato de relevo

La edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación en función de los periodos cotizados.

	Año	Período cotizado	Edad	Período cotizado	Edad
EDAD MÍNIMA	2019	Menos de 36 años y 9 meses	65 y 8 meses	36 años y 9 meses o más	65
	2020	Menos de 37 años	65 y 10 meses	37 o más años	65
	2021	Menos de 37 años y 3 meses	66 años	37 años y 3 meses o más	65
	2022	Menos de 37 años y 6 meses	66 y 2 meses	37 años y 6 meses o más	65
	2023	Menos de 37 años y 9 meses	66 y 4 meses	37 años y 9 meses o más	65
	2024	Menos de 38 años	66 y 6 meses	38 años o más	65
	2025	Menos de 38 años y 3 meses	66 y 8 meses	38 años o 3 meses o más	65
	2026	Menos de 38 años y 3 meses	66 y 10 meses	38 años y 3 meses o más	65
	2027 y siguientes	Menos de 38 años y 6 meses	67 años	38 años y 6 meses	65

** Mutualistas: 60 años

TIPO DE JORNADA	Pueden estar contratados a jornada completa o parcial
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	Mínimo de un 25% y un máximo del 50%. Podrá ser el 75% para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS.
PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	15 año, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	No se exige

** Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-67.



En esta modalidad, el jubilado parcial ya tiene la edad ordinaria de jubilación (67 o 65 cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias), tiene que reunir los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, y la celebración del contrato de relevo es voluntaria.

2.5.B) Jubilación parcial anticipada / con contrato de relevo

La edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados.

	Año	Período cotizado	Edad	Período cotizado	Edad
EDAD MÍNIMA	2019	34 años y 9 meses o más	61 y 8 meses	33 años	62 y 4 meses
	2020	35 años o más	61 y 10 meses	33 años	62 y 8 meses
	2021	35 años y 3 meses o más	62 años	33 años	63 años
	2022	35 años y 6 meses o más	62 y 2 meses	33 años	63 y 4 meses
	2023	35 años y 9 meses o más	62 y 4 meses	33 años	63 y 8 meses
	2024	36 años o más	62 y 6 meses	33 años	64 años
	2025	36 años y 3 meses o más	62 y 8 meses	33 años	64 y 4 meses
	2026	36 años y 3 meses o más	62 y 10 meses	33 años	64 y 8 meses
	2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	33 años	65 años

** Mutualistas: 60 años

TIPO DE JORNADA	Jornada completa. Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
REDUCCIÓN DE JORNADA	Mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	33 años de cotizaciones efectivas ***. 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.



COTIZACIÓN DURANTE LA JUBILACIÓN PARCIAL	<p>Empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.</p> <p>La base de cotización durante la jubilación parcial se elevará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la escala: Para 2019 es el 80%. Para 2021 es el 90%. A partir de 2023 el 100% Para el 2020 es el 85%. Para 2022 es el 95%.</p> <p>Base de cotización del relevista \geq al 65 % de la del jubilado parcial.</p>
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	<p>Al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa o en empresas pertenecientes al mismo grupo.</p>

** Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-67.

***A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.

En esta modalidad, el jubilado parcial podrá acceder con una edad inferior a la edad legal de jubilación (una vez terminado el periodo transitorio en el año 2027, esta edad será de 65 años o 63 si se acreditan treinta y seis años y seis meses de cotización, sin tener en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que le pudieran ser de aplicación al interesado). En esta modalidad es necesario la celebración del contrato de relevo y cumplir el resto de requisitos que hemos detallado en el cuadro.

EJEMPLO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA O CON CONTRATO DE RELEVO

Datos:

Edad: 61 años y 8 meses

Fecha de jubilación parcial: 01/02/2019 al 50%

Tiempo de cotización: 35 años

Base Reguladora: 1.800€

Salario bruto anual: 25.000€ Jubilación a Tiempo Parcial: 50%

Jubilación parcial a percibir de la Seguridad Social $1.800 * 12 * 50\%$

Cantidad a percibir 1.080€* 14 pagas

Retribución a percibir de la empresa Salario Bruto $25.000 * 50\%$

(jornada que seguirá trabajando) Cantidad a percibir 892,85€ * 14 pagas

Cantidad total: $1.080 + 892,85 = 1.972,85\text{€}$ mes con 14 pagas



2.5.B).1.-Como será el contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila**FORMA**

Por escrito y en el modelo oficial.

Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

ACUMULACION DE JORNADA

Se admite la concentración anual y plurianual del trabajo a tiempo parcial compatible con la pensión, por lo que es posible trabajar las horas acordadas hasta la jubilación total en un único periodo ininterrumpido de trabajo, siempre que se mantenga en alta durante ese período. En este sentido se pronuncian las Sentencias 1429/15 y la STS 265/17, exponemos esta última a modo de ejemplo.

STS 265/2017, Legalidad de la acumulación del tiempo de trabajo para el jubilado parcial que considera que el hecho de que la concentración de jornada en la suscripción de un contrato de relevo no se contemple legalmente no implica su ilegalidad, se parte de la libertad de pacto. El acceso progresivo a la jubilación, es algo previsto en exclusivo beneficio de quien se jubila y es éste precisamente el que -mediante acuerdo con la empresa- renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo.

Por tanto, establece que es correcta la actuación de los codemandados, que suscriben un contrato a tiempo parcial -con el pase a la situación de jubilación parcial-, de concentración de la jornada reducida (15%) en el periodo inmediatamente posterior a la suscripción del contrato, y que tras ello no volviese a prestar servicios, accediendo a la Jubilación en la fecha prevista al cumplir los 65 años.

SENTENCIA COMPLETA STS 265/2017

SENTENCIA COMPLETA STS 1429/2015

2.5.B).2.-Cómo será el contrato de relevo

CONTRATO: Se contratará a un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

FORMA: Por escrito en el modelo oficial, en el que se deberá especificar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido. Debe contemplar las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

DURACIÓN: De duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso.

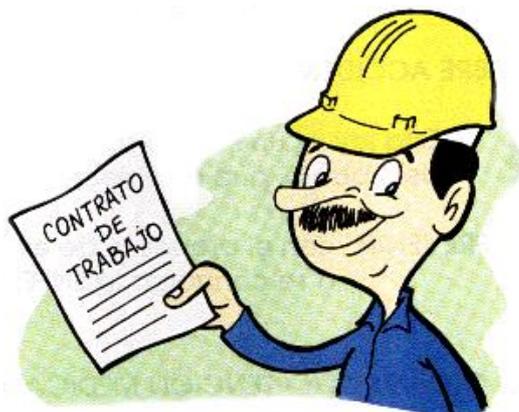


Cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Debiendo mantener la correspondencia de bases de cotización durante este período.

PUESTO DE TRABAJO: Podrá ser el mismo del trabajador sustituido.

CORRESPONDENCIA DE BASES: Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

En este sentido, existe jurisprudencia en cuanto a la obligatoriedad de la correspondencia de bases de cotización y equivalencia de funciones entre el puesto del jubilado parcial y el relevista, siendo esclarecedora la siguiente Sentencia:



STS 614/2019, Fraude en el contrato de relevo.

Se analiza el supuesto de un contrato de relevo que sigue a dos contratos temporales anteriores.

Cierta similitud de puestos de trabajo entre relevista y jubilado parcial, sin que se acredite la correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores, por lo que se concluye que el contrato se ha celebrado en fraude de ley.

El trabajador jubilado parcialmente ocupaba un puesto de trabajo distinto del que fue a ocupar el trabajador relevista, existiendo a tenor de los hechos probados de la sentencia recurrida, notables diferencias en torno al grado dentro de la categoría de Técnico Superior Ferroviario (grado 9 el jubilado parcialmente, grado 1 el relevista).

Consecuentemente, la correspondencia entre las bases de cotización se erige como elemento indispensable para que el contrato pueda ser considerado ajustado a derecho. Tal correspondencia entre las bases de cotización no aparece por lo que se concluye la inexistencia de correspondencia de las bases de cotización en los términos exigidos por la normativa aplicable.

La cuestión que resuelve esta sentencia de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar qué calificación debe recibir un contrato de relevo en el que trabajador relevista y jubilado parcial no ocupan el mismo puesto de trabajo, ni realizan exactamente las mismas funciones, aunque si sean parecidas y pertenezcan al mismo grupo profesional, sin que la empresa haya acreditado la correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores estableciendo que debe existir la correspondencia de bases de cotización.

La sentencia expone que la normativa analizada persigue dos objetivos: uno, coherente con la política de empleo, que la jubilación anticipada, aunque sea parcial, no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo; de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo con al menos la misma duración que el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva del relevado y con una jornada al menos igual al tiempo de reducción experimentada por la jornada de éste; el segundo objetivo es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados.

Concluye la sentencia que el contrato de relevo no cumple los requisitos de correspondencia de bases de cotización, con las consiguientes consecuencias administrativas para la empresa.

TEXTO SENTENCIA COMPLETA

Sobre los requisitos del tipo de contrato de relevo, es interesante también destacar la jurisprudencia en torno a la obligatoriedad de que el contrato de relevo sea indefinido, solo aplicable a las contingencias acaecidas antes de 2008, y el papel de la negociación colectiva.

STS 2274/2018 Validez de los acuerdos de contratación temporal a relevo cuando la jubilación parcial alcanza el 85%.

La cuestión que se suscita en esta sentencia de casación unificadora de doctrina se centra en determinar si los contratos de relevo concertados o iniciados durante el año 2008 para posibilitar el acceso a la jubilación parcial del trabajador sustituido en el caso de que la reducción de su jornada de trabajo y salario alcance el 85 %, deben ser necesariamente de carácter indefinido.

Los trabajadores de un Ayuntamiento que suscriben un contrato de relevo a tiempo completo con vigencia a partir del año 2008 y duración igual al tiempo efectivo de la jubilación parcial de trabajadores sujetos a una reducción de jornada y salario del 85 %.



El debate en suplicación se centra en determinar la validez de la cláusula de temporalidad del contrato de relevo en razón del porcentaje de disminución de la jornada de trabajo y del salario del jubilado parcial a la luz de lo previsto en los arts. 12 ET y 166 LGSS, y en las disposiciones transitorias 12ª ET y 17ª LGSS, en relación con el Reglamento de acceso a la jubilación parcial incluido en el convenio colectivo de Empresa. De acuerdo a lo preceptuado en el apartado 5 de la disposición transitoria 17ª LGSS, añadida por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, resulta de aplicación lo pactado en materia de jubilación parcial en el convenio colectivo de empresa que permitía la suscripción de un contrato de relevo de duración determinada para posibilitar el acceso a la jubilación parcial con una reducción de jornada del 85 %. Por lo tanto, y con arreglo a la Disposición Transitoria 17ª LGSS (léase 2008), cabe la jubilación parcial con reducción de jornada superior al 75% (hasta el 85%) aunque la contratación del relevista no sea por tiempo indefinido y a jornada completa.

TEXTO SENTENCIA COMPLETO

2.5.C) Jubilación parcial industria manufacturera DT4ª.6

EDAD MÍNIMA	61 años de edad real, si no tienen la condición de mutualista. Para mutualista la edad de 60 años.**
TIPO DE JORNADA	Suscriba simultáneamente un contrato de relevo y a jornada completa, no parcial.
REDUCCIÓN DE JORNADA	La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 67%, o del 80%, si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido. 33 años de cotizaciones efectivas***.
PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%.
COTIZACIÓN DURANTE LA JUBILACIÓN PARCIAL	Se cotiza por la jornada reducida del trabajador relevado. Al aplicarse la Ley 40/2007 (anterior a la ley 27/2011), la base de cotización del jubilado parcial se reducirá proporcionalmente en función de la disminución de las horas trabajadas, tal y como lo preveía la regulación anterior. La base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

** Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-67.

***A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.



El Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre introduce un apartado 6º a la Disposición transitoria 4ª de la LGSS que permite la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acrediten los requisitos recogidos en el cuadro anterior.



EL SECTOR AL QUE VA DIRIGIDO: Las empresas afectadas por esta medida son aquellas clasificadas como “industria manufacturera” cuyos códigos se correspondan con el grupo C del CNAE 2009.



SU PLAZO DE APLICACIÓN: Hasta 2023

TRABAJADORES SUSCEPTIBLES DE SER INCLUIDOS Y OTROS REQUISITOS:

(Incluimos comentarios del Criterio de interpretación 1/2019 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y otros criterios interpretativos aportados a esta Organización)

El trabajador que solicite el acceso a esta modalidad de jubilación parcial tiene que realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial.

El trabajador deberá aportar, junto con la solicitud de jubilación parcial, una certificación de la empresa, avalada por el correspondiente Servicio de Prevención,

acreditativa del puesto de trabajo desempeñado y de las condiciones requeridas al efecto.

LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO: Para demostrar la habitualidad, es obligatorio acreditar que las tareas referidas se vienen realizando por el trabajador, al menos durante los 12 meses anteriores al hecho causante.

CORRESPONDENCIA DE BASES: Debe haber una correspondencia de bases de cotización, del tal modo que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

OTROS REQUISITOS: En el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, deberá el 70% del total de los trabajadores de su plantilla. Este porcentaje es aplicable a la empresa en su conjunto, descontados los trabajadores afectados por la jubilación parcial, a la fecha del hecho causante de la pensión, no durante todo el periodo de duración de la misma.

EJEMPLO JUBILACIÓN PARCIAL INDUSTRIA MANUFACTURERA

Datos:

Edad: 60 años
 Fecha de jubilación parcial: 01/02/2019 al 80%
 Con contrato de relevo a jornada completa e indefinido
 Tiempo de cotización: 33 años. Antigüedad en la empresa de 10 años
 Base Reguladora: 1.800€
 Salario bruto anual: 25.000€ Jubilación a Tiempo Parcial: 80%

Jubilación parcial a percibir de la Seguridad Social $1.800 * 12 * 80\%$

Cantidad a percibir $1.728€ * 14$ pagas

Retribución a percibir de la empresa Salario Bruto $25.000 * 20\%$

(jornada que seguirá trabajando) Cantidad a percibir $500€ * 14$ pagas

Cantidad total: $1.728 + 500 = 2.228€$ mes con 14 pagas

2.5.C).1.- Acceso a la jubilación total. Cálculo

Según Criterio el INSS 9/2019, la jubilación completa o plena de los jubilados parcialmente como trabajadores de la industria manufacturera se regula por la normativa vigente de Seguridad Social. Por ello, es recomendable que los trabajadores de este sector conozcan las condiciones en las que tendrán derecho a su jubilación plena si acceden a la jubilación parcial a través de los requisitos específicos regulados en la D. T. 4ª.6 de la LGSS.



El INSS entiende que la aplicación transitoria de la normativa vigente a 31-12-2012 se circunscribe a su propia jubilación parcial como trabajadores de dicha industria, posible sólo hasta el 1-1-2023. De manera que cuando tales trabajadores soliciten su pensión completa o plena se les aplicará la norma vigente en el momento de su de jubilación plena, para su reconocimiento, cálculo y demás elementos configuradores. La edad de jubilación correspondiente será la edad que les corresponda en función del año en que se produzca la contingencia y el período de cotización que tengan acumulado.

Por ejemplo, la jubilación total se producirá:

- Si en el año 2024 tiene 38 o más años cotizados se podrá jubilar con 65 años de edad.
- Si en el año 2024 NO tiene 38 o más años cotizados se podrá jubilar con 66 años y 6 meses de edad.

2.6.- Tramitación

La solicitud de jubilación parcial la presentará el trabajador ante la Entidad gestora correspondiente, con una antelación máxima de 3 meses y habiendo celebrado con anterioridad el contrato a tiempo parcial o el contrato de relevo correspondiente. Las Entidades gestoras serán:

1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa	Código de cuenta de cotización (CCC)
Actividad principal	Actividad secundaria
Forma de cotización	Forma de cotización
Forma de cotización	Forma de cotización
Forma de cotización	Forma de cotización

2. DATOS DEL TRABAJADOR RELEVISTA

Apellidos y nombre	Forma de cotización	Forma de cotización
Forma de cotización	Forma de cotización	Forma de cotización
Forma de cotización	Forma de cotización	Forma de cotización

3. DATOS DEL CONTRATO

Forma de cotización	Forma de cotización	Forma de cotización
Forma de cotización	Forma de cotización	Forma de cotización

4. DATOS A CUMPLIMENTAR SOLO EN CASO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS CLASIFICADAS COMO INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.1 de la Ley 20/2007, de 30 de septiembre, de la Ley de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

- el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
- si se trata de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, el Instituto Social de la Marina (ISM)

El trabajador deberá indicar la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo o, en su caso, la fecha de la nueva reducción de jornada.

2.7.- Responsabilidad civil del empresario derivada de sus incumplimientos

La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, ha admitido la existencia de responsabilidad civil de la empresa al no cumplir los requisitos legalmente establecidos a la hora de realizar el contrato de relevo, perjudicando con ello al trabajador relevista, que ve frustrada su intención de jubilarse gradualmente y además sufre un perjuicio económico.

La responsabilidad de que el contrato de relevo se celebre cumpliendo todos los requisitos requeridos por la Ley recae sobre el empresario. Además, la empresa debe demostrar que ha actuado con la diligencia debida y, que no le es imputable el vicio o defecto del que pueda adolecer el contrato. En suma, la empresa debe indemnizar a la



trabajadora jubilada parcialmente que sufre las consecuencias de la mala conducta empresarial.

STS 1482/2019 Responsabilidad civil del empresario por los daños y perjuicios causados a un empleado con ocasión de su jubilación parcial.

La cuestión que se suscita en esta sentencia de casación unificadora de doctrina se basa en la indemnización que debe pagar el empresario a un trabajador por los daños y perjuicios causados con ocasión de su jubilación que fue denegada meses después por el INSS por defectos en la contratación del relevista que invalidaban el contrato de relevo.

Las irregularidades en la celebración del contrato de relevo, al igual que pueden privar al trabajador relevado de derechos, generan la responsabilidad de la empresa frente al mismo por ser quien contrato el trabajador relevista, y a ella le son imputables los vicios del contrato y las consecuencias de su falta de idoneidad por no obrar con la diligencia debida.

TEXTO SENTENCIA COMPLETO

3.- CONCLUSIONES

Nos encontramos ahora mismo con tres posibilidades de acceso a la jubilación parcial:

En primer lugar, tenemos la posibilidad de acceder a la **jubilación parcial con la edad ordinaria de jubilación y sin celebrar contrato de relevo**;

En segundo lugar, tenemos la **jubilación parcial anticipada con la obligatoriedad de celebrar contrato de relevo y con una edad inferior a la edad legal de jubilación**.

Es importante destacar que, desde el 1 de enero de 2019, ya no es posible aplicar la Disposición Transitoria 4ª apartado 5, que posibilitaba el acceso a la jubilación parcial en las condiciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por lo que ya no se puede acceder a la jubilación parcial con 61 años, excepto en la tercera posibilidad: **el colectivo de la industria manufacturera**.

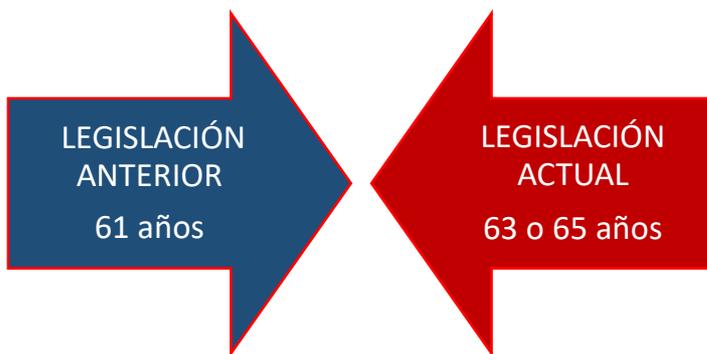
Desde UGT hemos solicitado que esta modalidad se aplique a los trabajadores de todas las empresas del país, que cumplan los requisitos para jubilarse parcialmente siempre que simultáneamente se realice el necesario contrato de relevo.

Tenemos que destacar la diferencia entre la regulación anterior y la modalidad jubilación parcial anticipada actual en la que se empeora la regulación de la jubilación parcial, porque hemos pasado de poder acceder a los 61 años de edad (ley 40/2007 y ley 27/2011) a tener que acceder a la jubilación parcial a los 63 años para quienes hayan cotizado 36 años y 6 meses, o a los 65 si se han cotizado 33 años, en el año 2027 (cuando termina el periodo transitorio durante el que estas edades están creciendo).



Fecha en la que un trabajador solo podrá estar en situación de jubilación parcial como máximo de 2 años, cuando con la regulación anterior eran 4 años. Es decir, la edad de jubilación parcial es más alta y se exigen más años de cotización.

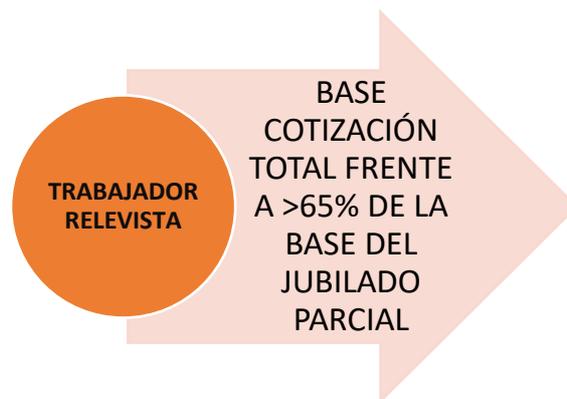
Del mismo modo, que tampoco se puede aplicar la correspondencia entre las bases de cotización de ambos



trabajadores relevista y relevado, dado que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

Y, finalmente, ahora es necesario que se mantenga hasta la jubilación total la

cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando el jubilado parcial a jornada completa.



Finalmente, como hemos dicho, tenemos la especialidad de jubilación parcial para la industria manufacturera en la que se puede acceder a la jubilación parcial a los 61 años con 33 años cotizados, es decir, con una edad inferior y con un periodo de cotización también inferior a la modalidad de jubilación parcial anticipada.

Para esta modalidad se puede reducir la jornada entre un 25 y un 67% (80% si el contrato del trabajador relevista es a tiempo completo e indefinido), por lo que la reducción de la jornada en este caso, también es superior que para el resto de actividades que no sean la industria manufacturera. Así pues, en este caso se mantiene transitoriamente la regulación anterior a la Ley 27/2011, hasta el 1 de enero de 2023.

ANEXO LEGISLACION

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.

ARTÍCULO 215 Jubilación parcial

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.



f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

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

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

5. Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en este artículo los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena en los términos del artículo 14, que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2 de este artículo, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a lo previsto en este artículo.

Disposición transitoria cuarta. Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

(...)

5. Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2020, en los siguientes supuestos:

a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones



adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2020.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

c) No obstante, las personas a las que se refieren los apartados anteriores también podrán optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma.

6. Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.



Se modifica el apartado 5 por la disposición final 2.28 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17992

Se añade el apartado 6 por el art. 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-16791

Disposición transitoria décima. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el artículo 215, apartados 1 y 2.f), se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria séptima.

2. La exigencia del requisito de edad a que se refiere el artículo 215.2.a) se aplicará de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

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

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.^a del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de sesenta años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

3. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere el artículo 215.2.g) se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por ciento más hasta alcanzar el 100 por ciento de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.



Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.