



INFORMA

JUBILACIÓN PARCIAL

BENEFICIARIOS / CONTRATOS

A partir del 01-04-2013, se modifican los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación. No obstante, se aplicará la legislación anterior a quienes resulten afectados por la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social.

BENEFICIARIOS / REQUISITOS

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 60 años cumplidos 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 en los siguientes términos:

JUBILACIÓN PARCIAL SIN CONTRATO DE RELEVO:

- *Edad mínima:* la [edad ordinaria](#) de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).
- Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
- *Reducción de la jornada trabajo:* estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%. La reducción de jornada puede llegar hasta el 75%, para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinido (art. 215.2.c LGSS 2015).
- *Período mínimo de cotización:* 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
- *Antigüedad en la empresa:* no se exige.
- *Contrato de relevo:* no se exige.

JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO:

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes **requisitos**:

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.

• **EDAD MÍNIMA (SIN APLICACIÓN DE REDUCCIONES DE EDAD DE JUBILACIÓN):**

- Si tienen la [condición de "mutualistas"](#), 60 años de edad real.
- Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados:

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
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

- Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, 61 años de edad real.

- **REDUCCIÓN DE JORNADA:**

- Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- *En los casos en que resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5*, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

- **PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN:**

- 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. 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.
- 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, *para quienes resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5*.
- 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
- *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 en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

- **COTIZACIÓN DURANTE LA JUBILACIÓN PARCIAL:**

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, 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 éste a jornada completa.

La base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

- 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.

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

CONTRATOS DE RELEVO Y A TIEMPO PARCIAL

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

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

- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.
- 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 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.

Para quienes resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo 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.

- Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar [la edad de jubilación ordinaria](#) exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, 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.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación en cada caso exigida, la duración del contrato de relevo que podrá

celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

COBRO DEL PCP 1.2. PARA LOS JUBILADOS A JORNADA PARCIAL:

Para todos aquellos compañeros que no hayan devengado los 20 años de antigüedad en el Ayuntamiento para el cobro del PCP 1.2, y el derecho se genere una vez sea efectiva la jubilación parcial, la cuantía a recibir por el trabajador será del 50% de lo que le correspondería si no se hubiese acogido a la jubilación parcial. En el caso de que la antigüedad se genere antes de acogerse a la jubilación parcial, la cuantía será del 100%.

DATOS OBTENIDOS DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

ENLACE A LA WEB DEL MINISTERIO.

HACER CLICK EN LA IMAGEN DE LA DERECHA



DEFENDER TUS DERECHOS, NUESTRO RETO