

La jubilación parcial con contrato de relevo

CCOO reclama la aplicación para el conjunto del personal al servicio de las administraciones públicas

Qué es la jubilación parcial

Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Con la jubilación parcial, un trabajador/a cobra una parte de su pensión de jubilación, al tiempo que percibe un sueldo por su actividad profesional. Pero, a diferencia de otras modalidades de jubilación compatibles con el trabajo, se debe solicitar sin haberse jubilado, mientras aún se trabaja en la empresa. Otra particularidad de la jubilación parcial es que el trabajador no puede seguir contratado a jornada completa en esta nueva etapa, sino que ha de firmar con la empresa un contrato parcial. Por tanto, la reducción de jornada es obligatoria.

La jubilación parcial puede tener dos modalidades: con o sin contrato de relevo.

Colectivos que pueden solicitar la jubilación parcial

El principio la **jubilación parcial**, en cualquiera de sus modalidades, sólo se aplica al personal laboral. En 2012, con el gobierno del Partido Popular, mediante el Real Decreto Ley 20/2012 por el que se llevaron a cabo diferentes recortes en el sector público, se derogó la normativa que posibilitaba que el personal funcionario y estatutario pudiera acogerse a esta modalidad de jubilación.

CCOO viene reclamando, en el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, la **necesidad de modificación del TREBEP para el reconocimiento de este derecho al personal funcionario**. Aunque las negociaciones estaban avanzadas, la convocatoria electoral y las limitaciones de un gobierno en funciones ha impedido de momento avanzar en esta línea.

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).

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	Período mínimo de cotización	de	Período de cómputo para el cálculo de la pensión
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	15 años (5.475 días)*	de	25 años (300 meses)
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses			

*2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

- **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/a relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinido (art. 215.2.c Ley General de la Seguridad Social – 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.**

¿Qué ventajas tiene esta opción? que se puede mejorar la prestación definitiva de jubilación ya que se incrementa el periodo de cotización, lo cual puede ser interesante para las personas que tienen pocos años cotizados durante su vida laboral.

En esta modalidad **no se exige una antigüedad mínima en la empresa.**

Jubilación parcial con contrato de relevo

En 2023, la persona trabajadora que quiera acceder a la jubilación parcial deberá tener 62 años y 4 meses y presentar 35 años y 9 meses o más cotizados. Si no se cumple el criterio anterior, se podrá acceder a la jubilación parcial siempre que se tengan, al menos, 33 años cotizados. En este caso, la edad no puede ser inferior a los 63 años y 8 meses.

De esta forma, desde el 1 de enero de 2023, la persona que quiera acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo deberá cumplir los siguientes requisitos:

- **Estar contratada a tiempo completo.**
- **Edad mínima:**

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
2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- **Cotización mínima: 33 años.** A estos exclusivos efectos, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización a partir de 01-01-2013.
- **Antigüedad en la empresa: al menos 6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo:** estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación se podrá llegar al 75%.
- **Cotización durante la jubilación parcial:** 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. Desde 2022 el porcentaje que se aplica sobre la base de la cotización es el 90%.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

Requisitos del jubilado/a parcial

- Estar contratado a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima.
 - Si tienen la condición de "mutualistas", 60 años de edad real.
 - Si no tienen la condición de mutualista, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados. En 2023 será de 63 años y 8 meses con 33 años cotizados, o 62 años y 4 meses con 35 años o más:

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según períodos mínimos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
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
Desde 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- **Cotización mínima:** 33 años sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año. En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización a partir del 01-01-2013.
- **Antigüedad en la empresa:** al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- **La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.**
- **Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo:** estará comprendida entre el 25 y el 50%. En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y, con una duración al menos igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, se podrá llegar al 75%. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

Requisitos del contratado/a relevista

- El contrato a tiempo parcial se celebrará con una persona en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Base de cotización de la persona relevista y la jubilada parcial: correspondencia del 65% entre las bases de la persona relevista y de la jubilada parcial, en todo caso (promedio de los últimos 6 meses).
- Duración del contrato: tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, la persona jubilada 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 de la persona relevada. 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/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- Jornada: a tiempo completo o a tiempo parcial, que deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona jubilada parcialmente. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella.

Año	Minimo	Máximo
		Contrato de relevo a jornada parcial y por tiempo indefinido hasta la fecha de jubilación ordinaria de la persona relevada.
		Contrato de relevo a jornada completa y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte a la persona sustituida para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
2023	25%	50%
		75%

Solicitud:

- La pensión de jubilación contributiva tendrá efecto en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al presentar la solicitud, siempre que en la misma reúna todos los requisitos.
- La fecha del hecho causante debe estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud o coincidir con este.

Cuantía: La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite la persona trabajadora en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional que corresponda.

El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la [pensión mínima](#) vigente en cada momento para las personas jubiladas mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares de estas.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de [revalorización](#) en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Efectos económicos:

- El día siguiente al del hecho causante (día en que se cumple la edad necesaria para acceder a la jubilación), siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.
- Si la solicitud se presenta transcurridos más de 3 meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose, y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, los efectos tendrán una retroactividad máxima de 3 meses contados desde la fecha de presentación de solicitud.

Otros efectos

- El jubilado o jubilada parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- El trabajador o trabajadora acogida a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

Extinción

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento de la persona pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.

Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial será incompatible con:

- Las pensiones de incapacidad permanente [absoluta](#) y [gran invalidez](#).
- La pensión de incapacidad permanente [total](#) para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

Gestión y solicitudes

- La solicitud de jubilación parcial se presentará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) indicando 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.
- La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a las fechas indicadas en el párrafo anterior.
- Antes de elaborar la propuesta de resolución, el INSS informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle para que, en un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.
- El reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos en los supuestos de nueva reducción de jornada.

La Sala de lo Social del **Tribunal Supremo** ha confirmado su doctrina acerca de que las personas trabajadoras jubiladas parcialmente mediante contrato de relevo, tienen derecho a que se les compute el **100% de cotización al pasar a jubilación completa** y no sólo a que se les tenga en cuenta el porcentaje parcial efectivamente trabajado.

Esto significa que, si una persona trabajadora se jubila de forma parcial con celebración simultánea de contrato de relevo, en la base reguladora de la pensión de jubilación deben computarse las cotizaciones del periodo de trabajo a tiempo parcial al 100%, es decir, **como si durante ese periodo se hubiese trabajado a jornada completa**.

En el supuesto ahora resuelto por el Tribunal Supremo, la persona interesada solicitó que se le **elevaran las cotizaciones al 100%**, frente al criterio de dos fallos previos emitidos por un juez de lo Social y por un Tribunal Superior de Justicia que abogaban por computar las cotizaciones realmente efectuadas sin incremento alguno.

El Supremo unifica doctrina estableciendo que, en estos casos, las cotizaciones correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial han de incrementarse hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de **jubilación parcial**, es decir, como si hubiera trabajado a jornada completa.

La jubilación parcial con contrato de relevo en las universidades públicas de Madrid

Esta modalidad de jubilación, por aplicación de la normativa estatal, es de aplicación únicamente al personal laboral, que lo tiene reconocido en los convenios en vigor en el ámbito de las universidades públicas de Madrid (tanto el de PASL como el del PDIL). Sin embargo, una vez más, nos encontramos con una diferencia de aplicación de un mismo derecho en función del colectivo y la universidad:

1. **PDIL: no se reconoce el derecho en ninguna universidad pública madrileña**, bajo el pretexto de no poder realizar contrataciones "temporales" de Profesorado Contratado Doctor en la medida en que se trata de una figura indefinida, cuestión que desde CCOO entendemos totalmente injustificada y que no responde a la realidad de los hechos. Pero, con la entrada en vigor de la LOSU, desde CCOO entendemos que la posibilidad de aplicación efectiva de este derecho es aún más clara, toda vez que se contempla la posibilidad de contrataciones a tiempo parcial del PDIL y se crean nuevas figuras de contratación que se podrían utilizar en estos casos.

2. **PASL:** se reconoce un porcentaje máximo de reducción del 75% de la jornada:

Universidad	Porcentaje de reducción de la jornada
UAH (Acuerdo del 22.12.2020). UPM (Acuerdo del 18.6.2019). UAM (Instrucción unilateral de Gerencia de 18.10.2019). UCM (Acuerdo del 4.10.2019). URJC (Acuerdo del 8.11.2019, corregido el 22.6.2020). UC3M (Acuerdo del 24.1.2022).	Entre un mínimo de 25 y un máximo del 75%.

Para CCOO, el desigual reconocimiento del derecho al acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo o incluso la imposibilidad, evidencia una clara falta de voluntad por parte de las universidades de reconocer los derechos y el trabajo desarrollado por sus trabajadores y trabajadoras a lo largo de su carrera profesional. Con su actitud, las universidades fomentan la desigualdad de sus plantillas en función del colectivo de personal y la relación funcional o laboral cuando los convenios y acuerdos de aplicación, que son los que generan el derecho a determinadas condiciones en el acceso a esta modalidad de jubilación, son los mismos.

Resulta evidente que el reconocimiento de los derechos de las plantillas que vienen trabajando en las universidades desde hace años y el rejuvenecimiento de las mismas no es una prioridad para las universidades: ni firman los acuerdos globales que planteamos en las Comisiones Paritarias de los Acuerdos y Convenios ni concretan un acuerdo específico en sus universidades.

Desde CCOO reclamamos a las universidades públicas de Madrid que, de una vez por todas, traten con un mínimo de reconocimiento y dignidad a sus plantillas y procedan de manera inmediata a concretar los acuerdos que permitan el pleno cumplimiento de los acuerdos y convenios, de tal forma que, en relación con la jubilación parcial con contrato de relevo:

1. Se reconozca el derecho al PDI Laboral de todas las universidades públicas madrileñas mediante un acuerdo de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL
2. Y en cuanto al personal funcionario, reclamamos de las universidades su aplicación inmediata en cuanto se reconozca este derecho a través de la modificación del TREBEP, sin introducir trabas adicionales a las que tanto estamos acostumbrados.

Para CCOO resulta esencial que se avance en esta materia de manera decidida, no sólo como un reconocimiento a los muchos años de servicios prestados por las personas afectadas, sino también como una herramienta fundamental para avanzar en la imprescindible renovación de las plantillas de una manera medianamente ordenada y progresiva.

Concretar un acuerdo no sólo es posible, es necesario



Madrid, a 14 de noviembre 2023