

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

PASO A PASO

Análisis de la jubilación parcial en todas sus modalidades, con especial atención al contrato de relevo

EDICIÓN 2023

Incluye formularios





eBook gratuito en COLEX Online

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña “Mis códigos” e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible en la pestaña “Mis libros” en el menú de usuario

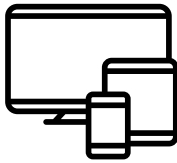
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



Acceso desde cualquier dispositivo



Idéntica visualización a la edición de papel



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Puede descargar la APP “Editorial Colex” para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.



Síguenos en:



JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Análisis de la jubilación parcial en
todas sus modalidades, con especial
atención al contrato de relevo

EDICIÓN 2023

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2023

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-202-7
Depósito legal: C 1853-2023

SUMARIO

1. JUBILACIÓN PARCIAL	9
1.1. Introducción al concepto y características generales de la jubilación parcial . . .	9
1.2. Posibilidades de acceso a la jubilación parcial y sus requisitos	11
1.2.1. Jubilación parcial tras cumplir la edad de jubilación: jubilación parcial sin contrato de relevo	12
1.2.2. Jubilación parcial con anterioridad a la edad de jubilación: jubilación parcial con contrato de relevo	13
1.2.3. Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera . .	17
1.3. Base de cotización durante la jubilación parcial	21
1.4. Remuneración durante la jubilación parcial: ¿cuánto se cobra con la jubilación parcial?	22
1.5. Compatibilidades, incompatibilidades y extinción de la pensión de jubilación parcial.	24
1.5.1. Las compatibilidades de la pensión de jubilación parcial.	24
1.5.2. Las incompatibilidades de la pensión de jubilación parcial	26
1.5.3. La extinción de la pensión de jubilación parcial	28
1.5.4. Futura modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social.	29
1.6. Gestiones y solicitudes para la jubilación parcial	29
1.6.1. Aspectos que ambas partes deben tener presentes	29
1.6.2. ¿Qué tiene que hacer la persona trabajadora para acceder a la jubilación parcial?	30
1.6.3. ¿Qué tiene que hacer la empresa en caso de la solicitud de una jubilación parcial?	35
1.6.4. Actuaciones en caso de negativa por parte de la empresa o INSS . . .	39
1.6.5. ¿Cómo se pasa de la jubilación parcial a la jubilación total ordinaria? .	44
1.7. Novación contractual y concentración de jornada para el acceso a la jubilación parcial	46
1.7.1. Aclaraciones sobre la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial para el acceso a la jubilación parcial.	46

SUMARIO

1.7.2. Posibilidad de concentrar en un periodo temporal la jornada reducida en jubilación parcial	48
2. CONTRATO DE RELEVO	51
2.1. Concepto y características del contrato de relevo	51
2.1.1. Cuadro sinóptico	52
2.1.2. La responsabilidad de la empresa por incumplimientos referidos al contrato de relevo	55
2.1.3. Características de la persona trabajadora relevista	55
2.2. Duración y formalización del contrato de relevo	58
2.2.1. Duración del contrato de relevo	59
2.2.2. Formalización del contrato de relevo	61
2.3. Jornada laboral del contrato de relevo	63
2.4. Incentivos y cotización en el contrato de relevo	64
2.4.1. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos de relevo en indefinidos	64
2.4.2. Cotización de los contratos de relevo.	65
2.5. Suspensión, extinción e indemnización del contrato de relevo	66
2.5.1. Suspensión del contrato de relevo.	67
2.5.2. Extinción e indemnización del contrato de relevo	68
2.6. Repaso final a las obligaciones de sustitución del trabajador relevista	75

ANEXO. FORMULARIOS

Comunicación a la empresa de la intención de jubilarse parcialmente sin necesidad de realizar un contrato de relevo	83
Solicitud de incremento del porcentaje de jornada en jubilación parcial	87
Acuerdo entre empresa y persona trabajadora para el acceso a la jubilación parcial	89
Preaviso por finalización de contrato de relevo (jubilación trabajador relevado)	93
Demanda por despido improcedente de trabajador con contrato de relevo.	95
Papeleta de conciliación ante el SMAC contra despido de trabajador con contrato de relevo	99
Demanda contra el INSS por denegación de jubilación parcial	101

1. JUBILACIÓN PARCIAL

La jubilación parcial se regula en el art. 215 de la Ley General de Seguridad Social con distintas precisiones de sus disposiciones adicionales. Esta puede alcanzarse compatibilizándola con un contrato de relevo o sin necesidad de la celebración simultánea del mismo.

1.1. Introducción al concepto y características generales de la jubilación parcial

La llamada jubilación parcial es una modalidad de jubilación en la que la persona trabajadora pasa (una vez cumplida cierta edad) de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial y accede a la pensión de jubilación por la parte correspondiente al resto de la jornada laboral. En función de la edad a la que se acceda a esta modalidad la jubilación parcial resultará obligatorio (o no) concertar un contrato de relevo con otra persona desempleada por el tiempo de jornada reducido.

Mediante esta modalidad, la persona trabajadora reduce su jornada en parte proporcional a su salario pero cobrará un porcentaje de su pensión de jubilación. Es decir, el jubilado parcial recibirá el salario en proporción al porcentaje de jornada laboral que realice y un porcentaje de la pensión de jubilación en proporción a la jornada reducida.

Actualmente la jubilación parcial se divide en tres posibilidades reguladas en el art. 215, DD.TT. 4.ª, 7.ª y 10.ª de la LGSS y RD 1131/2002, de 31 de octubre, de una forma un tanto engorrosa.

1. Jubilación a tiempo parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación y con el periodo de cotización suficiente (art. 215.1 de la LGSS). Se permite el acceso a esta modalidad de jubilación para las personas

trabajadoras que hayan cumplido la edad de jubilación y tengan el periodo de cotización suficiente cuando reduzcan su jornada en un concreto porcentaje respecto a un trabajador a tiempo completo comparable —en este caso no se exige la realización de un contrato de relevo de forma simultánea—.

2. **Jubilación a tiempo parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación, pero con un determinado periodo de cotización y antigüedad en la empresa (art. 215.2 de la LGSS).** Consiste en el acuerdo entre el empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación. Así se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce. La parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial ha de cubrirse con un contrato de relevo con el que ha de existir correspondencia entre las bases de cotización —en este caso se exige la realización de un contrato de relevo de forma simultánea—. En este supuesto se aplica un régimen transitorio regulado en la D.T. 4.^a.6 de la LGSS para **pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024** y en la aplicación del requisito de edad [art. 215.2.a) de la LGSS] regulado en la D.T. 10.^a de la LGSS hasta el año 2027.
3. **Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera.** Cuando 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. En estos casos se aplica la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto (donde se permite la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo) para pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024 siempre que se acrediten una serie de requisitos (D.T. 4.^a.6 de la LGSS).

El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial (art. 215.3 de la LGSS).

Podrán acogerse a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena (art. 14 de la LGSS), que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y cumplan los requisitos establecidos, 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 art. 12.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Posibilidades de acceso a la jubilación parcial y sus requisitos

Las tres posibilidades de jubilación parcial tienen distintos requisitos de acceso:

..	Jubilación parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación —CON contrato de relevo— (art. 215.1 de la LGSS)	Jubilación parcial posterior a la edad ordinaria de jubilación —SIN contrato de relevo— (art. 215.2 de la LGSS)	Industria manufacturera (D.T. 4.ª.6 de la LGSS).
Edad	Aplicación transitoria de la edad para el acceso hasta 2027: D.T. 7.ª de la LGSS.	Aplicación transitoria de la edad para el acceso hasta 2027: D.T. 10.ª de la LGSS.	61 años.
Reducción de jornada	Mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100. Máximo del 75 por 100 cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido.	Un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100. Máximo del 80 por 100 cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido.	Mínimo del 25 por 100 y un máximo del 67 por 100. Máximo del 80 por 100 cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido.
Período de cotización mínimo previo	33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. En caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100: 25 años.	La necesaria en cada momento para acceder la pensión de jubilación ordinaria (D.T. 7.ª de la LGSS).	33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. En caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100: 25 años.
Antigüedad en la empresa	6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.	..	6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 1572/2012, de 11 de marzo de 2013, ECLI:ES:TS:2013:1492; STS, rec. 104/2011, de 31 de mayo 2012, ECLI:ES:TS:2012:4460 y STS, rec. 2860/2008, de 20 de mayo 2009, ECLI:ES:TS:2009:4390

Los tribunales han considerado que, para la jubilación parcial del trabajador, ha de exigirse, en el momento de la solicitud de la misma, todos los requisitos —excepto la edad— para tener derecho a la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social o puede entenderse cumplido este requisito en supuestos en que reúne los requisitos para percibir pensión de jubilación en el Régimen Especial

de Trabajadores Autónomos, y no en el Régimen General de la Seguridad Social, ya que no reúne el beneficiario, en ninguno de regímenes, por separado, los periodos de carencia precisos para causar el derecho a la pensión, debiendo acudir al cómputo recíproco de cotizaciones, siendo mayor el periodo cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

STS n.º 763/2018, de 17 de julio de 2018, ECLI:ES:TS:2018:3083

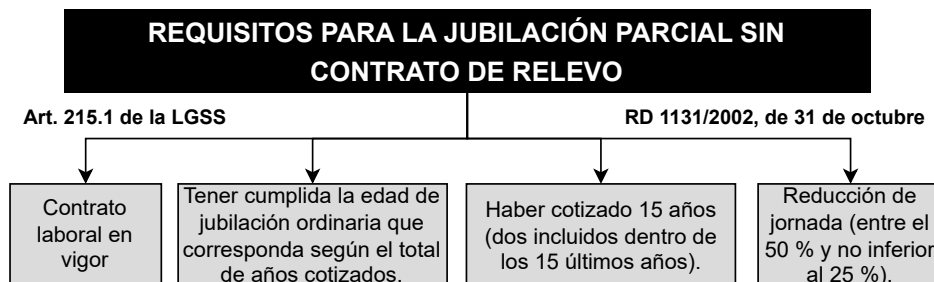
El TS, en consonancia con el INSS y a la TGSS, siguiendo lo establecido en la D.T. 2.ª del RD-ley 8/2010, considera que el derecho a la jubilación parcial no resulta de aplicación más allá del 31 de diciembre de 2012.

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 RD-ley 8/2010 y en el art. 166.2 de la LGSS en la redacción es la vigente al tiempo de producirse los hechos.

1.2.1. Jubilación parcial tras cumplir la edad de jubilación: jubilación parcial sin contrato de relevo

Los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación 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 100 y un máximo del 50 por 100, 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 (art. 215.1 de la LGSS y Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre).

Este supuesto necesita el período mínimo de cotización ordinario. En este caso, la edad mínima de acceso a la jubilación será la ordinaria que en cada caso resulte de aplicación.



JURISPRUDENCIA**STS, rec. 720/2010 de 16 de diciembre de 2010, ECLI:ES:TS:2010:7636**

Se reitera que la D.A. 2.ª del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, constituye «un precepto regulador de la responsabilidad civil que se deriva del incumplimiento por parte del empleador de su obligación de mantener a un relevista durante todo el tiempo que media entre la jubilación parcial de uno de sus trabajadores y la jubilación ordinaria, o la anticipada, de este». (STS, rec. 3147/2008, de 8 de julio de 2009, ECLI:ES:TS:2009:5464).

«(...) el plazo de quince días del apartado 3 de la D.A. 2.ª RD 1131/2002 es imperativo y apunta a una obligación de resultado, por lo que la empresa no queda exonerada con el mero hecho de haber gestionado la contratación de trabajadores a través de la Oficina de Empleo (STS de 9 de febrero de 2010 —rcud. 2334/2009— y 13 de marzo de 2010 —rcud. 2244/2009—, antes citadas).

Respecto de esta cuestión de la falta de contratación en el plazo establecido de quince días, esta sala ha entendido que la responsabilidad empresarial habría de atemperarse al periodo en que efectivamente no se hubiera producido la cobertura del puesto de trabajo, de suerte que no sería posible atribuir a la empresa el importe de toda la prestación si, pese a no cumplir con el plazo, acaba por contratar a un trabajador relevista. En este último caso, la obligación de reintegro se ajustará al periodo en que se mantuvo la jubilación parcial sin contrato de relevo paralelo».

1.2.2. Jubilación parcial con anterioridad a la edad de jubilación: jubilación parcial con contrato de relevo

Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en el art. 215.2 de la LGSS.



Para el año 2024:

- 62 años y 6 meses: 36 años o más cotizados.
- 64 años: 33 años cotizados.

Debe existir una **correspondencia entre las bases de cotización** del trabajador relevista y del jubilado parcial.

DURACIÓN MÍNIMA: el tiempo que le falte al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación [art. 205.1 a) de la LGSS].

Los principales extremos respecto a la persona trabajadora que pasa a jubilación parcial y el contrato concertado son:

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

1. Edad y acreditación de cotización previa. La norma hace referencia a la necesidad de tener cumplida la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación y de un periodo de cotización previo de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. No obstante, esta exigencia del requisito de edad y cotización necesaria [art. 215.2. a) y d) de la LGSS] se aplicará de forma gradual en los términos establecidos en la D.T. 10.^a de la LGSS:

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
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 y 4 meses.
2026	62 años y 10 meses.	36 años y 3 meses o más.	64 y 8 meses.
2027 en adelante	63 años.	36 años y 6 meses.	65 años.

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 (STS n.º 115/2020, de 6 de febrero de 2020, ECLI:ES:TS:2020:338).

Para acreditar el período de cotización exigido en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio, de prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio (con efectos de 26 de noviembre de 2022), con el límite máximo de un año.

En este supuesto también computarán: los periodos de cotización asimilados por parto (art. 235 de la LGSS), los periodos de reducción de jornada asociados a guarda legal (art. 237 de la LGSS), los tres primeros años del período

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

PASO A PASO

La jubilación parcial y el contrato de relevo pretenden simultáneamente favorecer un acceso progresivo a la jubilación parcial y el reparto de trabajo.

Esta fórmula requiere necesariamente la concurrencia de una reducción de la jornada de un trabajador mediante la novación del contrato a tiempo parcial, su jubilación parcial y la formalización de un contrato de relevo con otro trabajador desempleado para cubrir la jornada dejada vacante por aquél en determinados supuestos.

Ambas figuras, producto sin duda de la confusa regulación normativa, suelen ser objeto de gran conflictividad y múltiples dudas.

Nuestra obra aborda ambas figuras de forma práctica prestando especial atención a:

- Posibilidades de acceso a la jubilación parcial y sus requisitos
- Cotización durante la jubilación parcial.
- Remuneración durante la jubilación parcial.
- Compatibilidades, incompatibilidades y extinción de la pensión de jubilación parcial.
- Gestiones y solicitudes para la jubilación parcial.
- Concepto y características del contrato de relevo.
- Duración y formalización del contrato de relevo.
- Jornada laboral del contrato de relevo.
- Incentivos y cotización en el contrato de relevo.
- Suspensión, extinción e indemnización de las relaciones laborales asociadas a un contrato de relevo.
- Obligaciones en la sustitución del trabajador relevista.
- Repercusiones ante posibles incumplimientos.



www.colex.es



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1194-202-7

