



JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE

Contenido

| | |
|--|---|
| CONCEPTOS PREVIOS | 0 |
| I.- JUBILACIÓN PARCIAL..... | 1 |
| 1.- REQUISITOS | 2 |
| a) Jubilación parcial sin contrato de relevo:..... | 2 |
| b) Jubilación parcial con contrato de relevo: | 2 |
| 2.- CUANTÍA DE LA COTIZACIÓN | 4 |
| 3.- CONTRATO PARCIAL Y DE RELEVO | 4 |
| II.- JUBILACIÓN FLEXIBLE | 5 |
| 1.- CARACTERÍSTICAS | 5 |
| 2.- CUANTÍA..... | 5 |
| a) Durante la actividad económica..... | 6 |
| b) Cese de actividades y recálculo cuantía de la pensión | 6 |



CONCEPTOS PREVIOS

- La **jubilación parcial** es simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

- La **jubilación flexible** permite la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial.

En este cuadro comparativo podemos observar sus principales diferencias:

| | JUBILACIÓN PARCIAL | JUBILACIÓN FLEXIBLE |
|-------------------------|--|--|
| PARA QUIÉN | Trabajadores por cuenta ajena con más de 60 años. | Pensionistas que quieren volver a trabajar. |
| TIPO JORNADA | A tiempo parcial. | A tiempo parcial. |
| CUANTÍA DE LA PENSIÓN | Inversamente proporcional a la reducción que se aplique a la jornada de trabajo. | Inversamente proporcional a la reducción que se aplique a la jornada de trabajo. |
| REDUCCIÓN DE LA JORNADA | Entre el 25 y el 50 por ciento. Podrá llegar a ser del 75 por ciento si se celebra con el relevista un contrato indefinido y a jornada completa. | Entre el 25 y el 50 por ciento. |
| COTIZACIÓN | Misma base de regulación que antes de la jubilación, aplicando porcentaje del 95% en 2022 y 100% a partir del 2023. | Cotiza por el tiempo invertido al mes en la actividad profesional. |

I.- JUBILACIÓN PARCIAL

La jubilación parcial es la iniciada después del cumplimiento de 60 años, simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo con un trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. A partir De abril de 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](#)¹, apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social.

¹ Los dos casos en los que se aplicará la regulación anterior serán:

“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.



1.- REQUISITOS

Dependerán de la existencia o no de contrato de relevo sustitutorio de la jornada que el jubilado parcial deja de trabajar:

a) Jubilación parcial sin contrato de relevo:

| | |
|------------------------------|---|
| Edad mínima | La edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, tal como mostramos al tratar la jubilación ordinaria. |
| Tipo de contrato | Han debido estar contratados a jornada parcial o completa. |
| Reducción jornada de trabajo | Comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. |
| 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 exigible |

b) Jubilación parcial con contrato de relevo:

| | |
|------------------------------|--|
| Edad mínima | <ul style="list-style-type: none">• Con condición de mutualistas, 60 años de edad real.• Sin condición de mutualistas, dependerá del año del hecho causante. LO PRESENTAMOS A CONTINUACIÓN EN OTRA TABLA*.• 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. |
| Tipo de contrato | Quienes quieran acceder a la jubilación parcial deberán estar contratados a jornada completa. Podrán acceder aquellos trabajadores con jornada parcial cuyas jornadas, en conjunto equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable (alguien de un puesto similar en el mismo centro de trabajo) y siempre que se cumplan el resto de requisitos. |
| Reducción jornada de trabajo | Comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% de tiempo completo comparable. Podrá ser del 75% si el contrato de relevo es de jornada completa e indefinida. |

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”.

| | |
|-------------------------------|---|
| | 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 | <ul style="list-style-type: none"> • EN GENERAL: 33 años de cotizaciones efectivas. • 30 años, para quienes sea de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5. • 25 años para personas con discapacidad en el grado igual o superior al 33%. |
| Antigüedad en la empresa | Exigible. Al menos 6 años anteriores a la fecha de jubilación parcial. |
| Contrato de relevo simultáneo | Su celebración es obligatorio. |

*TABLA EDAD MÍNIMA JUBILACIÓN PARCIAL CONTRATO RELEVO TRABAJADOR NO MUTUALISTA

| 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 |
|------------------------|--|-------------------------|---|
| 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 |



2.- CUANTÍA DE LA COTIZACIÓN

La base de cotización durante la jubilación parcial será la misma que la que hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa, siempre que no resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5.

La base de cotización se irá aplicando de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa: en 2022 será el 95%, y a partir del 2023, del 100% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

3.- CONTRATO PARCIAL Y DE RELEVO

- a) Contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila
 - ✓ Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
 - ✓ Deberá quedar reflejado la jornada que el trabajador realizaba antes y a que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
 - ✓ La celebración de este contrato no supone la pérdida de los derechos adquiridos y la antigüedad del trabajador.

- b) Contrato de relevo:
 - ✓ Se celebra con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
 - ✓ Se formaliza por escrito y mediante el modelo oficial y en él debe constar quién es y cuáles son las circunstancias del trabajador sustituido.
 - ✓ El puesto de trabajo 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.
 - ✓ Como mínimo deberá durar lo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
 - ✓ Podrá celebrarse a jornada completa o tiempo parcial, pero en todo caso debe cubrir el porcentaje de la jornada que el trabajador sustituido deja de realizar. El horario puede complementar al del trabajador sustituido o ser simultáneo al del mismo.



II.- JUBILACIÓN FLEXIBLE

La jubilación flexible permite la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial. La ejecución del trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión parcial que la Seguridad Social calcule para el trabajador. Esto implicará una consecuente minoración de la pensión de jubilación en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista.

1.- CARACTERÍSTICAS

| | |
|---------------------------------------|---|
| Reducción jornada de trabajo | Desde el 2013, la reducción de jornada cuenta con un límite mínimo del 25% y máximo del 50%, lo cual implica que el trabajador jubilado deberá realizar entre un 50% y un 75% de la jornada de trabajo a tiempo completo. |
| Comunicaciones | <p>El pensionista, antes de iniciar sus actividades mediante un contrato parcial, deberá comunicar su intención de proceder a la jubilación flexible a la entidad gestora respectiva.</p> <p>En el caso de que no existiese comunicación en los términos indicados se produciría un carácter indebido de la pensión y se generaría la obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que puedan generarse en virtud de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.</p> |
| Compatibilidades e incompatibilidades | <ul style="list-style-type: none">- Esta forma de jubilación es incompatible con pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación.- Por otro lado, será posible la compatibilidad con prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad que se diesen con posterioridad al reconocimiento de la pensión. |

2.- CUANTÍA



a) Durante la actividad económica

El importe de la pensión que se percibirá se reducirá en proporción inversa al porcentaje de reducción de la jornada de trabajo, en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable. Esta minoración tendrá efectos desde el día en que comience la realización de tales actividades.

Por ejemplo, si su base reguladora es de 1000 euros y trabaja a jornada reducida en un 50% (exactamente media jornada), cobrará un 50% de esa cantidad: 500 euros. Si se redujese la jornada laboral en un 25%, cobraría el 75% de esa cantidad: 750 euros.

b) Cese de actividades y recálculo cuantía de la pensión

Una vez se decida a cesar con las actividades económicas, se deberá comunicar dicha decisión a la Entidad gestora competente. En este momento, se comenzará a percibir íntegramente la pensión, surtiendo efectos para su mejora las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas durante la suspensión parcial del percibo de la pensión.

El cálculo sigue las siguientes normas:

- ✓ Se calculará la nueva base reguladora, en función del cómputo de las nuevas cotizaciones. Los cálculos se realizarán en virtud de la normativa vigente en el momento del cese de actividad. No obstante, si ello perjudicase al jubilado al suponer una minoración de la base reguladora, se utilizará la base reguladora anterior, aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta el cese del trabajo.
- ✓ Con respecto a las cotizaciones efectuadas tras la minoración del importe de jubilación:
 - Modificarán el porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización que se acredite.
 - Surtirán efectos para disminuir (o suprimir en su caso) el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada por tener o no la condición de mutualista.
- ✓ Si el trabajador falleciera durante la situación de jubilación flexible, con respecto al cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia que pudieran corresponder, los beneficiarios podrían optar por las que se calculen:
 - Desde la situación de activo del causante.



- O, en su caso, desde la situación del pensionista. En este caso, se tomará como base reguladora la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

- ✓ Durante la percepción de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.