

# actualidad educativa

## PSEC

# Jubilación parcial

### Matilde Llorente

Secretaría de Personal de Servicios Educativos  
y Complementarios (PSEC) FE CCOO

✉ mllorente@fe.ccoo.es

LA JUBILACIÓN PARCIAL, tan demandada por los trabajadores y las trabajadoras de contratación laboral, requiere el acuerdo expreso con la empresa; básicamente consiste en cumplir una serie de requisitos por parte del jubilado parcial: edad, cotizaciones, reducción de jornada, percepción del salario en función de la jornada trabajada y una parte de la pensión de jubilación proporcional a la parte de jornada que no se ha trabajado.

Otro requisito importante es que la parte de jornada que el jubilado parcial no ha trabajado debe ser cubierta de manera obligatoria por un “contrato de relevo”. En el momento de la jubilación total se calcula la pensión como si esos años hubieran sido trabajados por el jubilado parcial a tiempo total.

El Real Decreto 20/2012 anuló la posibilidad de jubilación parcial a los funcionarios, quitando las referencias que se hacían a ésta en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Las ventajas que suponía acceder a este modelo de jubilación parcial han sido modificadas, endureciendo las condiciones de acceso a través del Real Decreto-Ley 5/2013. Se retrasa la edad a la que se puede acceder a la jubilación parcial. Antes podía hacerse a los 61 años, es decir, con cuatro años de adelanto a la edad de jubilación legal. Ahora se reduce a un adelanto de sólo dos años. Se exigen más años de cotización, de 30 a 33 años y se minimiza el máximo de reducción de jornada, pasando del 75% de la jornada laboral al 50%.

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
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

Con las modificaciones habidas en el Real Decreto-Ley 4/2013 la empresa cotiza a la Seguridad Social por la jornada completa tanto del jubilado parcial como del contrato de relevo, mientras que antes se cotizaba por las jornadas trabajadas de ambos. Esto supone un encarecimiento importante de estas cotizaciones y pudiera dificultar en un futuro la pervivencia de este modelo de jubilación que tanto ha costado conseguir a los trabajadores y las trabajadoras.

### **Jubilación parcial derivada de la aplicación de la cláusula de salvaguarda**

En aquellos supuestos en que ha habido acuerdos con las Administraciones referidas a Jubilación Parcial antes del 1 de abril de 2013 y fueron registrados en el INSS antes del 15 de abril de ese año, la normativa que se aplica es la regulada en la Ley 40/2007. Por tanto, los requisitos a cumplir son los siguientes:

- Tener cumplidos los 60 o 61 años.
- Acreditar al menos seis años de antigüedad en la empresa.
- Que la reducción de jornadas se halle comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% o del 85% para los supuestos que el contrato de relevo sea a jornada completa.
- Acreditar un período previo de cotización de 30 años.
- Que el puesto de trabajo del contrato de relevo sea igual o similar al puesto del jubilado parcial o exista una correspondencia en las bases de cotización.
- Los contratos de relevo que se formalicen como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador o trabajadora sustituido para alcanzar la edad de 65 años.