



UNITAT 5

LA JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADA

CONTINGUTS

1. Requisits per a la jubilació parcial

- 1.1. L'edat del jubilat parcial
- 1.2. Estar contractat a temps complet
- 1.3. Antiguitat
- 1.4. Reducció de jornada
- 1.5. Període de carència

2.1 Requisits del contracte de relleu

- 2.1. Requisits del rellevista
- 2.2. Duració del contracte
- 2.3. Cotització del rellevista
- 2.4. Cotització del jubilat parcial

OBJECTIUS

1. Conèixer quin són els requisits per poder accedir a la jubilació parcial anticipada.
2. Conèixer i evitar els problemes més habituals que es produeixen en la pràctica en matèria de jubilació anticipada.
3. Comptar amb la preparació teòrica per poder saber quins són els tràmits necessaris que comporta una sol·licitud de jubilació parcial anticipada.



Autor/a: Carlos Contell Santillán; Miquel Marcaró Artigues

Data d'elaboració: maig 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abreviatures

CAIB	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
CE	Constitució espanyola
ET	Reial decret legislatiu, 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
LGSS	Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social
V Conveni col·lectiu CAIB	V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB

LA JUBILACIÓ PARCIAL ANTICIPADA

1. Requisits per la jubilació parcial

1.1. L'edat del jubilat parcial

L'article 215.2 a) de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) estableix com a edat per accedir a la jubilació parcial anticipada tenir complida en la data del «fet causant» els **seixanta-cinc anys**, o de **seixanta-tres quan s'acreditin trenta-sis anys i sis mesos de cotització**, sense que es puguin tenir en compte les bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser d'aplicació a la persona interessada.

Precisió: El fet causant de la pensió de jubilació es produeix el dia en el que el treballador deixa de realitzar la jornada completa anterior, sempre que en aquesta data s'hagi subscrit el corresponent contracte a temps parcial i, de resultar necessari, el de relleu. A partir d'aquest moment, efectuada la sol·licitud – que es pot presentar amb una antelació màxima de tres mesos – operen els efectes econòmics de la prestació. Si la petició de jubilació es presenta després de produït el fet causant s'aplica la regla comúna de que els efectes econòmics tenen una retroacció màxima de tres mesos.

No obstant això, cal recordar durant el període transitori d'implantació de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, l'edat de jubilació parcial anticipada serà la següent:

Disposició transitòria setena LGSS sobre aplicació gradual de l'edat de jubilació i dels anys de cotització

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant	Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2019	61 anys i 8 mesos amb 34 anys i 9 mesos o més de cotització	62 anys i 4 mesos
2020	61 anys i 10 mesos amb 35 anys o més de cotització	62 anys i 8 mesos
2021	62 anys amb 35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2027	36 anys i 6 mesos amb 63 anys de cotització	65 anys

1.2. Estar contractat a temps complet

Estan excloses de la jubilació parcial les persones que treballen a temps parcial i també aquelles que estiguin contractades com a fixes discontinues que es repeteixen en dades certes, per equipar-les la jurisprudència a un treball a temps parcial.

Queden exclosos de la jubilació parcial els treballadors a temps parcial. Així mateix també queden exclosos els fixos discontinus (STS (Social) de 25/06/2012).

1.3 Antiguitat

L'article 215.2 b LGSS estableix com a requisit *acreditat un període d'antiguitat en l'empresa d'almenys, sis anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial.*

Els tribunals han matisat aquest requisit en els termes següents:

1. El requisit de l'antiguitat durant un període mínim de sis anys en l'empresa no implica l'exigència de que la contractació durant aquest període hagi de ser a temps complet.
2. S'han de computar els anys de serveis prestats a l'Administració en règim funcional en el cas del personal funcionari que passa a ser laboral (SSTS de 25/03/2013 i 3/02/2014). Si bé a l'efecte d'accedir a la jubilació parcial no és computable el temps cotitzat en el règim de classes passives de l'Estat (STS d'11/03/2013) a l'hora de determinar el temps cotitzat per accedir a la jubilació parcial.

Criteri de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS): Per acreditar l'antiguitat en l'empresa, s'han de tenir en compte només els períodes cotitzats i els que hagin de ser computats com a cotitzats (excedències computables – forçosa o per guarda legal -, dies assimilats per part, etc.). Pel contrari, hi ha altres períodes en la vida laboral (suspensions d'ocupació, determinades excedències com la voluntària, etc.) que, a efectes d'antiguitat, han de quedar excloses, per no tenir la consideració de dies cotitzats o assimilats a cotitzats.

D'acord amb l'article 215.2 b) LGSS, també es computen a efectes d'antiguitat l'acreditada en l'empresa anterior si hi ha produït una successió d'empresa en els termes prevists en l'article 44 ET, o en empreses pertanyents al mateix grup.

Resulta indiferent que els períodes treballats en els darrers sis anys siguin de contractes temporals o indefinits.

1.4. Reducció de jornada

L'article 215.2 c) LGSS estableix que *la reducció de la seva jornada de treball estigui compresa entre un mínim d'un 25 per cent i un màxim del 50 per cent, o del 75 per cent per als supòsits en que el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de duració indefinida, sempre que s'acreditin la resta dels requisits. Aquests percentatges s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.*



Des del 10 d'octubre de 2017, l'INSS, ha assumit la jurisprudència i admet la possibilitat a favor del jubilat parcial d'una concentració anual i plurianual del treball a temps parcial compatible amb la pensió. De manera que es vàlida la realització de les hores acordades fins la seva jubilació plena en un únic període ininterromput de treball sempre que es mantingui l'alta i cotització durant tot aquest període.

ADVERTIMENT: Encara que es produeixi una reducció de jornada, la subscripció del contracte de treball a temps parcial no suposa la pèrdua dels drets adquirits que corresponguin al treballador. Per tant, hi ha continuïtat entre l'anterior contracte i el nou, que està clarament vinculat a l'anterior.

Excepte compromís convencional o contractual no hi ha obligació per part de l'empresa de concedir la reducció de jornada imposada per la normativa general laboral, ni en la específica del personal al servei de l'Administració pública. No es pot imposar a l'empresa el canvi d'un contracte a temps complet en un a temps parcial als efectes de l'accés a la jubilació parcial «encara que l'empresa ha d'accedir, en tant pugui, i motivar la seva possible denegació (art. 12.4 e) IV ET).

No obstant això, hi ha possibilitat de què el dret a la jubilació parcial anticipada es reconegui en negociació col·lectiva o inclús en contracte o acord individual. Quan es reconeix el dret a la jubilació parcial en conveni col·lectiu, el treballador pot imposar a l'empresa la subscripció del contracte a temps parcial i del simultani contracte de relleu.

El V conveni col·lectiu CAIB estableix en l'article 59 en relació a la jubilació parcial que *el personal laboral que reuneixi els requisits establerts legalment, podrà accedir a la jubilació parcial en els termes prevists en cada moment en la normativa de la Seguretat Social.*

El personal que es pugui acollir a aquesta modalitat ho ha de sol·licitar, a través de la conselleria corresponent, amb una antelació de tres mesos a la data prevista per jubilar-se parcialment, als efectes de comptar amb el temps suficient per poder concertar amb la persona que pretén jubilar-se parcialment un contracte a temps parcial amb reducció de jornada i salari dins dels paràmetres prevists legalment i simultàniament, l'Administració autonòmica pot dur a terme la selecció del rellevista, d'acord amb la normativa de Seguretat Social vigent en cada moment en matèria de jubilació parcial.

Abans de formalitzar la contractació és preceptiu que el Comitè d'empresa n'emeti informe.

El reconeixement de la pensió de jubilació parcial només és possible en el marc de règims de la Seguretat Social que reconegui aquest dret. Així, es pot sol·licitar la jubilació parcial del **Règim General** de la Seguretat Social encara que el sol·licitant acrediti major nombre de cotitzacions al Règim Especial dels Treballadors autònoms. Però s'ha de tenir en compte que s'exclou de l'àmbit objectiu de la

normativa reguladora el còmput recíproc de cotització a la pensió de jubilació parcial amb règims que no la contemplin, al no existir equivalències en la seva acció protectora. Així succeeix, per exemple, en relació amb el règim de classes passives.

1.5. Període de carència

L'article 215.2 d' LGSS estableix que s'ha d'acreditar un període de cotització de **trenta-tres anys** en la data del fet causant de la jubilació parcial, sense que es pugui computar la part proporcional de pagues extres. Si bé, si s'ha de computar el període de prestació del servei militar obligatori o de prestació social substitutòria amb el límit d'un any, els períodes cotitzats com a beneficiaris del subsidi de desocupació per a majors de 52 o 55 anys, i els considerats efectivament cotitzats per excedència per cura de fill o familiar i part.

No es computa la part proporcional de pagues extres.

2. Requisits del contracte de relleu

2.1. Requisits del rellevista

L'article 12.7 a) ET estableix que el contracte s'ha de formalitzar amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de duració determinada.

No s'admetrà la contractació com a rellevista d'un treballador unit a una altra empresa per un contracte de durada determinada. Sí s'admet quan es tracta d'un treballador de la mateixa empresa contractat per un període de duració determinada.

Pel que fa al requisit de trobar-se en situació de desocupació, la jurisprudència del Tribunal Suprem, va entendre que el requisit es complia quan es contractava una persona inscrita com a desocupat en l'oficina d'ocupació, si bé s'ha d'assenyalar que en el cas que s'estava aplicant la previsió continguda en l'article 7 RD 1991/1994, es concebia el contracte de relleu com a el subscrit amb un treballador «inscrit com a demandant d'ocupació». Es tracta d'una qüestió que encara no està resolta pel Tribunal Suprem, però es lògic pensar que quan el legislador fa referència al requisit de trobar-se en situació legal de desocupació s'està referint a una situació de desocupació de les previstes en l'article 262 LGSS i que s'ha d'interpretar en el sentit de que només es podrà contractar com a rellevista a qui estigui inscrit com a demandant d'ocupació per haver perdut de forma involuntària la seva ocupació anterior, de manera que es tracta d'evitar els possibles fraus que es puguin produir en la contractació com a rellevistes de treballadors que haguessin perdut la seva ocupació per pròpia voluntat o en connivència amb l'empresari que els contracta encara que sobre aquest punt no es pronuncia expressament. No obstant això, la el Tribunal Suprem admet que pugui trobar-se en situació de desocupació parcial, degut a que la nova regulació parla d'estar en situació de desocupació.

S'ha admès que el treball a temps parcial per una jornada inferior a un terç de la jornada a temps complet comparable no impedeix que es consideri a qui el fa, si està com a demandant d'ocupació, com a treballador en situació de desocupació, a efectes de subscriure un contracte de relleu.

El 3r paràgraf de l'article 29.3 del V conveni col·lectiu CAIB diu que les contractacions temporals que tinguin el seu origen en els supòsits de jubilació parcial, la selecció de la persona substituïda ha de ser conforme a l'article 59 del propi conveni. De manera que no s'aplica la regla general continguda en l'article 29.3, 1r paràgraf, per la qual *«les persones seleccionades tant mitjançant oferta genèrica com a nominativa han d'estar desocupades a temps complet i acreditar estar inscrites en demanda d'ocupació en el Servei d'Ocupació de les Illes Balears.»*

2.2. Duració del contracte

Els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial han de tenir, com a mínim, una durada igual a la del temps del treballador substituït per assolir l'edat de jubilació.

Els requisits per a la jubilació són els següents:

- **Haver complit 67 anys d'edat, o 65 anys quan s'acrediti 38 anys i 6 mesos de cotització**, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extres. Per al còmput dels períodes de cotització s'han de prendre anys i mesos complets, sense que s'equiparen a ells les fraccions dels mateixos.
- **Tenir cobert un període mínim de 15 anys, dels quals almenys 2 han d'estar compresos dins els 15 anys immediatament anteriors al moment de causar el dret.** A efectes del comput d'anys cotitzats no es tindrà en compte la part proporcional corresponent a les pagues extres.

En el supòsit de què el contracte de relleu s'extingeixi abans de la duració pactada, l'empresari està obligat a subscriure un nou contracte en els mateixos terminis que l'extingit, pel temps restant. En cas d'incompliment per part de l'empresari de les condicions establertes en matèria de contracte de relleu, serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

La jurisprudència assenjala que si el rellevista cessa – per qualsevol causa, definitiva o temporal que excedeixi de 15 dies, inclosa l'excedència voluntària – s'ha de substituir en el termini màxim de 15 dies. Si l'empresa incompleix aquesta obligació ha d'abonar a la entitat gestora l'import meritat de la pensió de jubilació parcial des del moment del cessament del rellevista fins que el jubilat parcial accedeixi a la jubilació completa ordinària o anticipada.



La Sentència del Tribunal Suprem de 25 de febrer de 2010 examina la situació produïda per la mort del treballador rellevat quan gaudia de la jubilació parcial, i el problema que es va plantejar era el de si d'això derivava l'extinció o no del contracte del rellevista. El Tribunal va respondre de forma negativa en atenció a la literalitat de la previsió legal i també de la finalitat perseguida per la institució del contracte de relleu. A més, entre ambdós contractes (de relleu i jubilació parcial) no hi ha una relació de subordinació, sinó de coordinació, com el demostra el fet de que, des d'un primer moment, el contracte pot ser indefinit.

S'ha exigint la substitució d'un rellevista, en supòsits d'acomiadament del rellevista o en els d'excedència del rellevista tant si és voluntària com si ho és per a la cura de fills i en l'acomiadament objectiu del rellevista.

En els supòsits de suspensió del contracte de treball del rellevista en els quals no es cotitza pel treballador: No hi ha obligació de substitució del rellevista durant el període ordinari d'IT però si quan el rellevista continua de baixa en la pròrroga d'IT un cop exhaurida, situació en la qual desapareix l'obligació de cotitzar (des del dia 546 en IT fins la data màxima de 730 dies).

No cal la substitució del rellevista quan el aquest sol·liciti una reducció de jornada per guarda legal.

En tots els casos en els qual s'ha exigint la substitució del rellevista per altre contractat per substituir-lo, el problema que es planteja és com a qualificar el nou contractat substituït del rellevista i s'ha considerat que en aquest cas s'està produint un supòsit d'interinitat en tant que el rellevista podrà tornar a l'empresa.

2.3. Cotització del rellevista

Hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la corresponent al treballador rellevista no podrà ser inferior al 65 per cent de la mitjana de les bases de cotització corresponent als sis darrers mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

2.4. Cotització del jubilat parcial

Durant el període de gaudi de la jubilació parcial, l'empresa i la persona treballadora (jubilada parcial) han de cotitzar per la base de cotització que, en el seu cas, correspondria de continuar aquesta treballant a jornada completa.

La base de cotització durant la jubilació parcial s'ha d'aplicar de forma gradual conforme als percentatges calculats sobre la base de cotització a jornada completa d'acord amb l'escala següent:

- Durant l'**any 2013**, la base de cotització ha de ser equivalent al 50 per cent de la base de cotització que correspongués a jornada completa.



G
O
I
B
/

- Per cada any transcorregut **a partir del 2014** s'ha d'incrementar un 5 per cent més fins assolir el 100 per cent de la base de cotització que li correspongués a jornada completa.
- En cap cas, el percentatge de base de cotització fixat per a cada exercici en l'escala anterior podrà resultar inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada.