

Contradicciones de la jubilación parcial: amplia para una minoría y rígida para una mayoría

La jubilación parcial constituye una modalidad más de acceso a la pensión de jubilación. Permite reducir jornada y salario a cambio de obtener parte de la pensión de jubilación siempre que la empresa realice un contrato de relevo para suplir la parte de jornada que queda vacante, con alguna excepción.

Mas las distintas reformas operadas en esta forma de jubilación han generado modelos dispares que benefician a unos sectores de actividad en detrimento de otros, con condiciones de acceso más rígidas. El Gobierno se comprometió a reformar esta modalidad de pensión en el plazo de un año, que vencerá en unos días.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Entre las múltiples opciones de jubilación (ordinaria, anticipada con coeficiente aplicable sobre la edad, anticipada -voluntaria o involuntaria- con coeficiente aplicable sobre la cuantía, demorada, activa, especial, etc.), destaca, en la actualidad, la jubilación parcial. Una posibilidad de mantener parcialmente la actividad laboral, adentrándose de manera progresiva en la etapa de jubilación para evitar un brusco traspaso de la actividad a la inactividad.

La regulación vigente, contenida en los artículos 215 y ss de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), parte de una reducción de la jornada de trabajo del jubilado (con carácter general, entre un 25 y

un 50 por ciento) y de una reducción de la edad en el acceso a la pensión de jubilación (salvo que la jubilación parcial no se acompañe de un contrato de relevo del artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET, en cuyo caso se hará efectiva desde la jubilación ordinaria del trabajador).

Cuando se acceda desde una edad anterior a la jubilación ordinaria, la norma exige tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de 65 años o de 63 si se acreditan treinta y seis años y medio de cotización. No obstante, como se trata de una exigencia prevista para 2027, en la etapa transitoria, los requisitos son distintos y, así, para 2024, se exige tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad

de 62 años y 6 meses en 2024 con una cotización de treinta y seis años en 2024 o bien tener 65 años con treinta y tres años de cotización, ex DT 10ª LGSS. Además, deberá acreditarse un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, una reducción de la jornada de la persona trabajadora jubilada parcialmente entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento -o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida-, que exista una correspondencia entre las bases de cotización de la persona trabajadora relevista y de la persona jubilada parcialmente -de modo que la correspondiente a la primera no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial-, que el contrato de relevo tenga, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria y que se mantenga la cotización sobre la base que, en su caso, hubiese correspondido a la persona trabajadora de seguir trabajando ésta a jornada completa. Una modalidad de jubilación extensible también a socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

2. La transitoriedad aplicativa sobre esta figura ha conformado un régimen jurídico nada fácil de aplicar y, en alguna medida, con diferencias poco justificadas.

La formulación inicial en el texto de 1994 era sencilla. Se establecía una jubilación parcial en el artículo 166 LGSS/1994 para todos

aquellos trabajadores que reunieran las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que debía ser inferior a tres años, como máximo, a la ordinaria, pudiendo acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 4 del artículo 4 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, BOE, 23, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, que regulaba el contrato a tiempo parcial y el contrato de relevo. En atención a esta última, se permitirá

celebrar un contrato a tiempo parcial concertado con la empresa si se reduce la jornada de trabajo y el salario en un 50 por ciento para aquellos trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas

para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo (contrato de relevo) con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación efectiva. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

A partir de 1998 comienzan los cambios. En este año, para anticipar la posibilidad de acceder a la jubilación parcial cinco años antes de cumplir la edad ordinaria, en 2001 para añadir el acceso a la jubilación parcial sin necesidad de celebrar un contrato de relevo y para derivar el régimen jurídico de esta jubilación a un

posterior desarrollo reglamentario, recogién-dose una modificación más intensa a partir de 2008.

Será esa fecha, con la reforma introducida por la Ley 40/2007, 4 de diciembre, BOE, 5, a partir de la cual comenzarán a exigirse requisitos mucho más próximos a los vigentes. Y, así, se requerirá el cumplimiento de 65 años de edad y la reducción entre un 25 por ciento y un 75 por ciento para acceder sin contrato de relevo. Y, cuando el acceso se realice con la celebración simultánea de un contrato de relevo, se exigirán requisitos más gravosos que los expuestos. Así, haber cumplido la edad de 61 años o, en su caso, 60 pero sin aplicación de bonificaciones o anticipos sobre la edad, acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, reducir la jornada de trabajo entre un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento -o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida-, treinta años de cotización a la Seguridad Social y, en caso de que el puesto de trabajo del jubilado parcial no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos -de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial- o, en fin, se exigirá que los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Además, esta Ley 40/2007 introduciría una DT 17ª en la LGSS/1994 para adaptar progresivamente todos estos requisitos. Y añadiría que el régimen jurídico vigente en la fecha de entrada en vigor de esta reforma “podrá seguir

aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009”.

3. Sin embargo, en la actualidad, la principal concurrencia con el régimen vigente se produce en relación con la normativa aplicable antes de la reforma de 2011.

En efecto, la DT 4ª LGSS contiene las normas sobre aplicación de legislaciones anteriores para causar la pensión de jubilación. La Ley 26/1985, 31 de julio, BOE, 1 de agosto o la Ley 24/1997, 15 de julio, BOE, 16 están muy presentes en esa transitoriedad. Pero, a efectos de la institución que nos ocupa, la DT 4ª.6 LGSS, señala cuál es la normativa aplicable en materia de jubilación parcial. Y, en ese sentido, permite seguir acudiendo, siempre que se trate de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, a la regulación vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, BOE, 2, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

¿Por qué ese momento y no otro? Pues porque, desde ese momento (aunque su entrada en vigor se postpusiera a enero de 2013), se exigirá que “durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa”, gravándose la jubilación con una cantidad de la que antes no tenía que disponer la empresa. Esta novedad en materia de cotización se aplicará de forma gradual elevando las bases de cotización en un cinco por ciento por cada año transcurrido desde el inicio de la vigencia de esta norma (enero

de 2013, como se indicara), hasta su completa aplicación a partir del 1 de enero del año 2027. Además, se producirá una adaptación paulatina también al efecto que la postergación de la edad ordinaria de 65 a 67 años produce en esta modalidad de jubilación, recogiendo una escala de edades de aplicación progresiva hasta 2027. La transitoriedad de esta modalidad de jubilación se contiene en la DT 22ª LGSS/1994.

En relación con el contrato de relevo, se modifica el artículo 12.7 LET. A partir de entonces se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, la duración del contrato de relevo tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, si el trabajador permaneciera en la empresa el contrato 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 del trabajador relevado, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completarse con el del trabajador sustituido o simultanearse con él, el puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido y, en todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos o, en fin, la negociación colectiva podrá establecer medidas para impulsar la celebración de estos contratos de relevo.

Si bien, uno de los aspectos más interesantes en este análisis es que la DF 12ª de esta Ley

27/2011 dispone un régimen especial para la jubilación parcial. En su segundo párrafo admite que se siga aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley, a, entre otras personas, “*quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a la fecha de publicación de la presente Ley, así como las personas incorporadas antes de la fecha de publicación de esta Ley a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013*” [DF 12ª.2.c) Ley 27/2011].

La jubilación parcial supone una transferencia intergeneracional entre el jubilado y el relevista

Con posterioridad, el RD-Ley 5/2013, 15 de marzo, BOE, 16 de medidas para favorecer la continuidad de la vida

laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, decidirá abordar la cuestión del envejecimiento activo “*de forma integral, ya que la transición entre vida activa y jubilación implica tanto a la política de Seguridad Social, como a las políticas de empleo*”, volviendo a reformar la jubilación parcial en los términos que aparecerá ya en el texto refundido de 2015 (artículos 215 y DT 4ª y 10ª LGSS, principalmente), vigente en la actualidad y con una única modificación introducida por la Ley 24/2022, 25 noviembre, BOE, 26, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial.

4. Pues bien, retomando el contenido de la vigente DT 4ª.6 LGSS, dicha norma señala que se mantendrá la aplicación de la regulación para la modalidad de jubilación parcial con

simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, para las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025, siempre que se cumplan una serie de requisitos.

De esta forma, se exigirá: a) que 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; b) que dicho trabajador acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial; c) que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla; d) que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida; e) que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial; y, finalmente, f) que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Aunque ya la Ley 27/2011 ideó una fórmula para mantener la vigencia de la normativa anterior, la extensión en los términos expuestos se produciría con el RD-Ley 20/2018, 7 de diciembre, BOE, 8, al añadir este apartado sexto en la DT 4ª LGSS. Desde entonces, lo que ha ido cambiando ha sido el plazo de duración, previéndose, primero, para las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, extendiéndose con el RD-Ley 20/2022, 27 de diciembre, BOE, 28, a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024, y prolongándose, ahora, tras la reforma operada por el RD-Ley 8/2023, 27 de diciembre, BOE, 28, para las pensiones que se causan antes del 1 de enero de 2025, en los términos ya expuestos.

Es cierto que la exposición de motivos del RD-Ley 8/2023 en el que se recoge esta prórroga advierte la modificación *“también el primer párrafo del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del citado texto refundido, a fin de ampliar hasta el 31 de diciembre de 2025, para el sector de la industria manufacturera, el período transitorio de aplicación de la regulación de la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social”*. Sin embargo, el texto normativo -la exposición de motivos carece de validez jurídica aplicativa y se considera, en su caso, a los solos efectos interpretativos- no ofrece duda alguna. Y, así, el artículo 80.2 del citado RD-Ley 8/2023 recoge la nueva DT.4ª.6 reconociendo que *“Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025, siempre y cuando se acredite el cumplimiento*

de los siguientes requisitos”. No existe duda, pues, sobre la extensión de dicha prórroga hasta el 1 de enero de 2025, por tanto, siendo el último día de vigencia el 31 de diciembre de 2024. La convalidación efectuada en el BOE de 12 de enero de 2024 no altera este contexto.

- Esta regulación no deja de plantear alguna reticencia, no tanto por su necesidad como por la conveniencia de su extensión al resto de los trabajadores. De hecho, y como se ha podido comprobar, afecta sólo a unos determinados trabajadores -aquellos que se dedican a la producción manufacturera- y facilita la jubilación mayoritariamente de trabajadores, con una aplicación mucho más limitada a la mujer trabajadora. La tendencia debería ser a homogeneizar las condiciones de esta regulación en todos los sectores sin una diferencia que, en la actualidad, recoge una situación más favorable para actividades principalmente masculinas.

En este sentido, será el RD-Ley 2/2023, 16 de marzo, BOE, 17 de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibili-

dad del sistema público de pensiones, el que conceda el plazo de un año al Gobierno para que, previa negociación en el marco del diálogo social, presente ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que, teniendo presente el marco regulador de esta figura recogido en la Ley 27/2011 “garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo de los relevistas; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente en de la industria manufacturera”.

En breve se cumplirá este plazo, sin que, por el momento, se haya hecho efectivo el mandato. Sí ha existido, sin embargo, una manifestación expresa del Gobierno de proceder a negociar esta reforma en el marco del diálogo social a la mayor brevedad posible con esos tres parámetros como objetivo: asegurar la efectividad de la compatibilidad entre trabajo y pensión, garantizar el empleo de la persona trabajadora relevista y equilibrar el coste de esta modalidad de jubilación, impidiendo una utilización desviada o fraudulenta de esta figura.

Modelos distintos de jubilación parcial diferencian a unos sectores de otros en las condiciones de acceso