

2. LA JUBILACIÓN PARCIAL

2.1. Concepto

Cabe la posibilidad de acceder a la jubilación a tiempo parcial, lo que supone simultanear una pensión de jubilación a tiempo parcial con un contrato de trabajo a tiempo parcial. También es posible acceder a este tipo de jubilación antes de los 65 años, siempre que se tengan 60 años cumplidos y la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador que supla al trabajador jubilado parcialmente durante la parte de jornada que deja vacante.

Cabe la posibilidad de simultanear una pensión de jubilación a tiempo parcial con un contrato de trabajo a tiempo parcial

2.2. Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios de la jubilación a tiempo parcial los trabajadores que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social (período de cotización, etc.).

2.3. Requisitos

Dependerán de las circunstancias de acceso a la jubilación parcial:

Jubilación parcial con 65 años, con o sin contrato de relevo:

- Edad mínima: 65 años reales (sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).
- Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
- La reducción de la jornada trabajo estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%.
- 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 se exige.
- Contrato de relevo: no se exige.

Jubilación parcial de menores de 65 años, con contrato de relevo:

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Edad mínima (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):

- Si tienen la condición de "mutualistas", 60 años de edad real.
- Si no tienen la condición de mutualistas, 61 años de edad real. Hasta 31-12-2012, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos antes de 25-05-2010, podrán acceder a las siguientes edades:
 - 60 años, si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
 - 60 años y 6 meses en el resto de los casos.
- La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido).
- Período mínimo de cotización: 30 años de cotizaciones efectivas (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras).
- Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

2.4. Importe de la pensión

El importe de la pensión de jubilación en este caso será el resultante de aplicar, a la que correspondería por jubilación completa (que dependerá de los años de cotización del trabajador), el porcentaje de reducción de jornada. En estos casos no se aplica el coeficiente adicional del 2% para el caso de acceso a la jubilación con posterioridad al cumplimiento de los 65 años.

El importe de la pensión no podrá ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado (para el 2.012 10.690,40 €/año con cónyuge a cargo, 8.664,60 €/año sin cónyuge y 8.218,00 €/año, con cónyuge no a cargo).

Si se accede antes de los 65 años, no se aplican las reducciones correspondientes a la jubilación anticipada.

Las pensiones de jubilación parcial son objeto de revalorización igual que las demás pensiones.

2.5. Prestaciones

El jubilado parcial tiene la condición de pensionista a efectos de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

2.6. Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial,

y con la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

2.7. Obligaciones de la empresa

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal..
- Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.
- La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.