

## Jubilación parcial con contrato de relevo en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid a partir del 1 de abril de 2025

**Se mantiene el derecho a la jubilación parcial con una reducción del 75% en la jornada**

### Qué es la jubilación parcial

La jubilación parcial es una modalidad de jubilación iniciada después del cumplimiento de la edad que normativamente se determine, y que permite simultanear la jubilación con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador o trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Con la jubilación parcial, la persona trabajadora cobra una parte de su pensión de jubilación, al tiempo que percibe un sueldo por su actividad profesional. Pero, a diferencia de otras modalidades de jubilación compatibles con el trabajo, se debe solicitar sin haberse jubilado, mientras aún se trabaja en la empresa. Otra particularidad de la jubilación parcial es que la persona trabajadora no puede seguir contratado a jornada completa en esta nueva etapa, sino que ha de firmar con la empresa un contrato parcial. Por tanto, la reducción de jornada es obligatoria.

**La jubilación parcial puede tener dos modalidades: con o sin contrato de relevo.**

### Estado actual de la jubilación parcial en las universidades públicas madrileñas

Hasta ahora, esta modalidad de jubilación, por aplicación de la normativa estatal, es de aplicación únicamente al personal laboral, que lo tiene reconocido en los convenios en vigor en el ámbito de las universidades públicas de Madrid (tanto el de PTGASL como el del PDIL). Sin embargo, una vez más, nos encontramos con una diferencia de aplicación de un mismo derecho en función del colectivo y la universidad:

- PDIL: no se reconoce el derecho en ninguna universidad pública madrileña**, bajo el pretexto de no poder realizar contrataciones "temporales" de Profesorado Contratado Doctor o Permanente Laboral en la medida en que se trata de una figura indefinida, cuestión que desde CCOO consideramos totalmente injustificada y que no responde a la realidad de los hechos. Pero, con la entrada en vigor de la LOSU, para CCOO la posibilidad de aplicación efectiva de este derecho es aún más clara.
- PTGASL: se reconoce un porcentaje máximo de reducción del 75% de la jornada:**

Universidad	Porcentaje de reducción de la jornada
UAH (Acuerdo del 22.12.2020). UPM (Acuerdo del 18.6.2019). UCM (Acuerdo del 4.10.2019). URJC (Acuerdo del 8.11.2019, corregido el 22.6.2020). UC3M (Acuerdo del 24.1.2022).	Entre un mínimo de 25 y un máximo del 75%.
UAM (Instrucción unilateral de Gerencia de 18.10.2019 sustituida por el Acuerdo del 8.5.2024).	Entre un mínimo de 25 y un máximo del 75% hasta el 8.5.2024. Entre un mínimo de 25 y un máximo del 50% desde el 9.5.2024.

**Para CCOO, el desigual reconocimiento del derecho al acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo o incluso la imposibilidad de ejercerlo, evidencia una clara falta de voluntad por parte de algunas universidades de reconocer los derechos y el trabajo desarrollado por sus trabajadores y trabajadoras a lo largo de su carrera profesional.** Desde

CCOO reclamamos a las universidades públicas madrileñas que, de una vez por todas, traten con un mínimo de reconocimiento y dignidad a sus plantillas y procedan de manera inmediata a concretar los acuerdos que permitan el pleno cumplimiento de los acuerdos y convenios, de tal forma que, en relación con la jubilación parcial con contrato de relevo:

1. Se reconozca el derecho al PDI Laboral de todas las universidades públicas madrileñas mediante un acuerdo de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL
2. Y en cuanto al personal funcionario, reclamamos de las universidades su aplicación inmediata en cuanto se reconozca este derecho a través de la modificación del TREBEP, sin introducir trabas adicionales a las que tanto estamos acostumbrados.
3. Sobre el PTGAS laboral, se debe ratificar o confirmar automáticamente que los actuales pactos internos de cada universidad, sobre la jubilación parcial con contrato de relevo, continúan estando vigentes a partir de la entrada en vigor, el próximo día 1 de abril, de la modificación en la ley para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con contrato de relevo, y de esta manera evitar un posible bloqueo en cuanto a su inmediata aplicación.

**Para CCOO resulta esencial que se avance en esta materia de manera decidida, no sólo como un reconocimiento a los muchos años de servicios prestados por las personas afectadas, sino también como una herramienta fundamental para avanzar en la imprescindible renovación de las plantillas de una manera medianamente ordenada y progresiva.**

## La modificación de la jubilación parcial

La normativa que regula la jubilación parcial, con o sin contrato de relevo, va a sufrir modificaciones en sus condiciones y colectivos afectados como consecuencia de la entrada en vigor el día 1 de abril de 2025 del [Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo](#), que viene a modificar la regulación de la jubilación parcial para el colectivo laboral.

## Jubilación parcial sin contrato de relevo a partir de los 65 años

- Lo que cambia a partir del 1 de abril**
- ✓ **Reducción de la jornada de trabajo:** si hasta el 31 de marzo la reducción debía estar **comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%**, a partir del 1 de abril la reducción **estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%**. **(novedad)**.
  - ✓ **Complemento económico a la pensión de jubilación:** Quienes prolonguen su actividad con un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo **se les reconocerá el complemento económico de la pensión de jubilación previsto en el artículo 201.2 de la LGSS (novedad)**.

**Lo que se mantiene**

- ✓ **La edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).** En 2025 sería:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	Período mínimo de cotización	Período de cómputo para el cálculo de la pensión
2025	38 años y 3 meses o más	65 años	15 años	25 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses	(5.475 días)*	(300 meses)

\*2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

- ✓ **Jornada de la persona jubilada parcial:** Pueden estar contratadas a jornada completa o parcial.
- ✓ **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.

### ¿Qué ventajas tiene esta opción?

- Se puede mejorar la prestación definitiva de jubilación ya que se incrementa el periodo de cotización, lo cual puede ser interesante para las personas que tienen pocos años cotizados durante su vida laboral.
- En esta modalidad **no se exige una antigüedad mínima en la empresa**.
- **Quienes prolonguen su actividad con un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo se les reconocerá el complemento económico de la pensión de jubilación previsto en el artículo 201.2 de la LGSS (novedad)**.

## Jubilación parcial con contrato de relevo

Hasta el 31 de marzo de 2025 la persona trabajadora que quiera acceder a la jubilación parcial deberá:

- Tener 62 años y 8 meses y tener 36 años y 3 meses o más cotizados.
- Si no se cumple el criterio anterior, se podrá acceder a la jubilación parcial siempre que se tengan, al menos, 33 años cotizados. En este caso, la edad no puede ser inferior a los 64 años y 4 meses.

**Lo que cambia:**

Sin embargo, desde el día de 1 abril parte de los requisitos y condiciones de la jubilación parcial se modifican en el siguiente sentido:

## 1. Período que se puede anticipar la jubilación ordinaria y edad mínima para su solicitud:

- Hasta el 31.3.2025** Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en **dos años**, como máximo, a la edad necesaria para acceder a la jubilación plena. Es decir, en 2025 se podía acceder a la jubilación parcial con:
- 62 años y 8 meses si se tienen cotizados 36 años y 3 meses o más.
  - 64 años y 4 meses si se tienen cotizados 33 años en el momento del hecho causante.

- Desde el 1.4.2025** Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en **tres años**, como máximo, a la edad necesaria para acceder a la jubilación plena. Esto quiere decir que te puedes jubilar, como pronto, 3 años antes de la edad ordinaria. Esto supone que la jubilación parcial se podría solicitar con 62 años si se tienen 65 años y 38 años y 3 meses o más cotizados. **(novedad)**.

**Esto supone que para las personas en proceso de acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo con una reducción del 75% de la jornada y que hayan cotizado 36 años y 3 meses o más, si se firma con posterioridad al 1 de abril, el acceso se demorará hasta cumplir los 63 años frente a los actuales 62 años y 8 meses en aplicación de los actuales acuerdos de jubilación parcial en vigor en las universidades públicas de Madrid.**

## 2. Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo referido a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable:

- Hasta el 31.3.2025**
- ✓ Estará comprendida **entre el 25 y un máximo del 50%**.
  - ✓ En el caso de que el contrato de la persona relevista sea indefinido, a tiempo completo y con una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación **se podrá llegar al 75%**.
- Desde el 1.4.2025**
- ✓ **Entre el 25 y el 75% en los dos años anteriores** respecto de la edad ordinaria de jubilación.
  - ✓ **En los supuestos de anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años** respecto de la edad ordinaria de jubilación, **la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento**. En estos casos, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes establecidos en el párrafo anterior **(novedad)**.

El acceso al “tercer año” no requiere que sea un año completo, sino que se accede a la jubilación parcial antes de que falten dos años para la jubilación ordinaria, con un máximo de un año (es decir, se podría acceder hasta un máximo de tres años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación). De esta forma, el porcentaje de reducción de jornada inicialmente pactado podrá modificarse libremente una vez resten dos años a la persona jubilada parcial para cumplir la edad ordinaria de jubilación, aun cuando no haya transcurrido un año completo con la aplicación del porcentaje inicial. Es decir, la reducción máxima en esta modalidad de jubilación parcial ordinaria o general, sería de un 33% el primer año, y 75% en los dos siguientes.

### 3. Requisitos de contratación de acceso:

	De la persona jubilada parcial	De la persona relevista
Hasta el 31.3.2025	el Estar contratado a tiempo completo. La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador/a.	Estar en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
Desde el 1.4.2025	el A los requisitos previos se añade la posibilidad de acceder a la jubilación parcial desde un contrato de fijo discontinuo (novedad).	Estar en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente, debiendo contratar un nuevo fijo discontinuo para la cobertura de la actividad dejada por el nuevo relevista (novedad).

### 4. Concentración de la jornada:

Hasta el 31.3.2025	Sólo se permite la concentración de la jornada anual por acuerdo de negociación colectiva.
Desde el 1.4.2025	Se permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso (novedad).

### 5. Tipo y duración del contrato:

	Para cubrir una reducción de la jornada de la persona jubilado parcial entre el 25 y el 50% de la jornada.	Para cubrir una reducción de la jornada del jubilado/a parcial del 75%.
Hasta el 31.3.2025	el Temporal y a tiempo parcial. <b>Duración del contrato:</b> tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona relevada.	el Indefinido y a tiempo completo. <b>Duración:</b> cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
Desde el 1.4.2025	el Indefinido y a tiempo completo (novedad). <b>Duración:</b> deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.	

### 6. Jornada a desarrollar tras el acceso a la jubilación parcial:

	Del jubilado/a parcial	De la persona relevista
Hasta el 31.3.2025	el Por la diferencia entre el 100% de la jornada y el porcentaje de jornada solicitado y reconocido mediante el contrato de relevo.	A tiempo completo o a tiempo parcial, que deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona jubilada parcialmente. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona sustituida o simultanearse con ella.
Desde el 1.4.2025	el A tiempo completo (novedad).	

**Régimen transitorio de los contratos de relevo (novedad):** Los contratos de relevo celebrados hasta la entrada en vigor del RDL 11/2204 (hasta el 31.3.2025) se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de su concertación.

#### Lo que no cambia:

El resto de aspectos relativos a la jubilación con contrato de relevo no varían y se pueden consultar en el ANEXO de este comunicado.

## Y estos cambios, ¿qué suponen en las universidades madrileñas?

Si tenemos en consideración que:

1. La totalidad de las solicitudes de jubilación voluntaria parcial que se presentan se refieren a su modalidad de contrato de relevo anticipado.
2. La reducción de jornada que se solicita, en la mayoría de los casos en los que el acuerdo en vigor lo permite es del 75% de la jornada total.
3. Los acuerdos en vigor ya contemplan:
  - a. La acumulación del tiempo a trabajar por el relevado en un único período hasta acceder a la jubilación plena.
  - b. Que cuando la persona relevada solicita la reducción del 75% de la jornada total, el contrato de la persona relevada es un contrato indefinido a tiempo completo de relevo por jubilación parcial (modelo 100) y tiene vigencia desde la fecha de inicio hasta la fecha en que se cumplen 2 años posteriores a la fecha prevista de acceso a la jubilación completa de la persona relevada.

Cuestiones que se incorporan ahora con carácter general con la nueva regulación de aplicación a partir de 1 de abril de 2025

4. Que la modificación más relevante que se introduce con la nueva regulación y que no se contempla en los acuerdos en vigor es la posibilidad de adelantar la jubilación parcial hasta un máximo de tres años, pero sólo con una reducción de entre el 20 y el 33% hasta alcanzar los dos años anteriores a la jubilación plena. En realidad, este "adelanto" es poco relevante a efectos prácticos en cuanto al número de días reales de anticipación de la jubilación.
5. Las contrataciones de la persona relevada que se vienen realizando proceden de bolsas de empleo en vigor o convocadas para tal fin, por lo que se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad contemplados en el artículo 11.3 del TREBEP y en el II Convenio del PTGAS Laboral.

## Desde CCOO, y tras la valoración jurídica del nuevo marco de referencia, consideramos que:

1. Con la reforma deja de tener efecto la opción de contrato de relevo temporal para reducciones de jornada de la persona jubilada parcial de hasta el 50%.
2. Los acuerdos en vigor son perfectamente válidos y no requieren de modificación alguna en relación a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo y una reducción de la jornada del 75% a partir de los 63 años. Excepto en el caso de la UAM, que ya ha manifestado la necesidad de revisarlo.

Y, por lo tanto, este debe ser el punto de partida para continuar aplicando el derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo en las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, más allá de que las partes valoremos la conveniencia de revisar otras cuestiones afectadas por la reforma o por futuras modificaciones legales. El derecho se mantiene y las jubilaciones parciales que se soliciten con una reducción del 75% de la jornada cumplen con la nueva norma y deben ser tramitadas como lo han sido hasta el momento previo a la actual reforma.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

¿Aún no te has afiliado? ¿A qué esperas?



**AFILIATE a CCOO:**  
**TE INTERESA**

Madrid, a 27 de marzo de 2025

# ANEXO

## Aspectos del contrato de relevo que no se modifican

### Cotización mínima

- **33 años** sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras.
- A los exclusivos efectos de determinar el período de cotización, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- También, a los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante de la jubilación parcial y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a). de la Ley General de la Seguridad Social.

### Antigüedad en la empresa de la persona que solicita la jubilación parcial

**Al menos 6 años** inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

### Código de los contratos

---

**De la persona relevista** Código 100 (relevo indefinido no fijo).

---

**De la persona relevada** Código 540 (Temporal por situación de jubilación parcial).

---

### Correspondencia entre las bases de cotización del relevado/a y el/la relevista

Debe darse una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado/a parcial, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

### Cotización durante la jubilación parcial

Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador/a cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa. Desde 2023 el porcentaje que se aplica sobre la base de la cotización es el 100%.

### Características específicas de los contratos

#### Peculiaridades del contrato a tiempo parcial de la persona trabajadora que se jubila:

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que la persona trabajadora realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan a la persona trabajadora.

#### Peculiaridades del contrato de relevo:

- Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales de la persona trabajadora sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar la persona relevista.
- El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser o no el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.
- El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

**Extinción del contrato de relevo antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena:** En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que la persona jubilada parcial acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, la empresa (la universidad) estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte de la empresa, de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido la persona pensionista a tiempo parcial.

### Solicitud

- La pensión de jubilación contributiva tendrá efecto en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al presentar la solicitud, siempre que en la misma reúna todos los requisitos.

- La fecha del hecho causante debe estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud o coincidir con este.

## Cuantía

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite la persona trabajadora en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional que corresponda.

El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la [pensión mínima](#) vigente en cada momento para las personas jubiladas mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares de éstas.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de [revalorización](#) en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

**Base reguladora:** Es el cociente que resulta de dividir por 350 la suma de las bases de cotización del trabajador/a durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo a aquél en que se produzca el hecho causante (cese en el trabajo). Las bases de los últimos 24 meses se tienen en cuenta en su valor nominal y las anteriores se actualizan de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo (IPC).

**Porcentaje:** El porcentaje depende de los años cotizados (se incluye los beneficios por cuidado de hijos), desde un 50% con 15 años de cotización hasta un 100% con 36 años y 6 meses cotizados. Se toman años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos (ver cuadro de porcentajes al final).

Al resultado de aplicar el porcentaje por años de cotización a la base reguladora, se aplica el porcentaje de reducción de jornada experimentada (100 menos % jornada trabajada), obteniéndose la cuantía de la jubilación parcial.

**Complemento por maternidad (para jubilaciones causadas hasta 03/02/2021):** No es aplicable a la jubilación parcial. No obstante, dicho complemento podrá ser aplicado cuando se acceda a la jubilación plena, siempre que no se trate de una jubilación anticipada voluntaria.

**Complemento para reducir la brecha de género (para jubilaciones causadas a partir de 04/02/2021):** No es aplicable a la jubilación parcial. No obstante, dicho complemento podrá ser aplicado cuando se acceda a la jubilación plena.

## Efectos económicos

- El día siguiente al del hecho causante (día en que se cumple la edad necesaria para acceder a la jubilación), siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.
- Si la solicitud se presenta transcurridos más de 3 meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose, y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, los efectos tendrán una retroactividad máxima de 3 meses contados desde la fecha de presentación de solicitud.

## Otros efectos

- El jubilado o jubilada parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.
- El trabajador o trabajadora acogida a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

- La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada

### Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial será incompatible con:

- Con el desempeño de un puesto de trabajo a tiempo completo.
- Con el incremento de la jornada a tiempo parcial en la empresa en la que se ha jubilado parcialmente o de la jornada a tiempo parcial, en otras empresas, anteriores a la situación de jubilación parcial que era inicialmente compatible con la pensión (la pensión queda en suspenso).
- Las pensiones de incapacidad permanente [absoluta](#) y [gran invalidez](#), o de jubilación, el reconocimiento de alguna de estas pensiones produce la extinción de la jubilación parcial.
- La pensión de incapacidad permanente [total](#) para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial. El reconocimiento de esta pensión produce la extinción de la Jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

### Gestión y solicitudes

- La solicitud de jubilación parcial se presentará ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo o, en su caso, la fecha de la nueva reducción de jornada.
- La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a las fechas indicadas en el párrafo anterior.
- Antes de elaborar la propuesta de resolución, el INSS informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle para que, en un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.
- El reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos en los supuestos de nueva reducción de jornada.

La Sala de lo Social del **Tribunal Supremo** ha confirmado su doctrina acerca de que las personas trabajadoras jubiladas parcialmente mediante contrato de relevo, tienen derecho a que se les compute el **100% de cotización al pasar a jubilación completa** y no sólo a que se les tenga en cuenta el porcentaje parcial efectivamente trabajado.

Esto significa que, si una persona trabajadora se jubila de forma parcial con celebración simultánea de contrato de relevo, en la base reguladora de la pensión de jubilación deben computarse las cotizaciones del periodo de trabajo a tiempo parcial al 100%, es decir, **como si durante ese periodo se hubiese trabajado a jornada completa**.

En el supuesto ahora resuelto por el Tribunal Supremo, la persona interesada solicitó que se le **elevaran las cotizaciones al 100%**, frente al criterio de dos fallos previos emitidos por un juez de lo Social y por un Tribunal Superior de Justicia que abogaban por computar las cotizaciones realmente efectuadas sin incremento alguno.

El Supremo unifica doctrina estableciendo que, en estos casos, las cotizaciones correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial han de incrementarse hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de **jubilación parcial**, es decir, como si hubiera trabajado a jornada completa.

### Documentación para solicitar la prestación

- Modelo de solicitud de la prestación, que puede obtener en los Centros de Atención e Información (CAISS) o a través de internet ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)). Si va a solicitar la prestación personalmente en un CAISS, estos modelos no son necesarios. Se deben aportar los datos para la domiciliación bancaria (código IBAN).
- Documento nacional de identidad, original y en vigor. En caso de no tener nacionalidad española: Pasaporte o documento de identidad vigente en su país y NIE (número de identificación de extranjero).
- Certificación de empresa para la jubilación parcial.
- Si es mujer, libro de familia para verificar la existencia de hijos.
- También debe aportar el libro de familia o documento de adopción o acogimiento, con independencia de ser mujer u hombre, en los casos en que desee que se le apliquen los beneficios por cuidado de hijos.

### Extinción

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento de la persona pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.