

El derecho a la jubilación parcial de las empleadas y los empleados públicos

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

CCOO reclama una solución que reconozca el derecho para el personal funcionario y que garantice su aplicación efectiva para todo el personal, funcionario y laboral

Se está negociando a nivel estatal una nueva regulación del procedimiento de acceso a la jubilación parcial

Desde **CCOO** venimos reclamando que:

1. La jubilación parcial de las y los empleados públicos se refleje de manera inmediata en la normativa de aplicación en materia de Seguridad Social y Clases Pasivas, sin esperar a la hipotética aprobación de la Ley de Función Pública.
2. Los términos en que se reconozca este derecho no supongan una modificación del criterio general que aplica la Seguridad Social al personal laboral. La nueva regulación no puede suponer una penalización para este personal de la administración que, en muchos casos, viene accediendo a esta modalidad de jubilación desde hace décadas.
3. El procedimiento que se establezca para el personal funcionario (o para el conjunto de las y los empleados públicos, si fuera el caso) no suponga una paralización en su aplicación práctica como consecuencia de la necesidad de un desarrollo reglamentario. Lo contrario podría suponer una paralización de facto de la aplicación de este derecho o, en el mejor de los casos, un retraso en los tiempos para que la persona que lo pudiera solicitar acceda a la situación de jubilación parcial desde el momento en que cumpla los requisitos y tenga interés.

La aplicación al personal laboral

El 1 de abril de 2025 entró en vigor el [Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo](#), que vino a modificar la regulación de la jubilación parcial para el colectivo laboral. Esta norma introdujo una serie de modificaciones (que se pueden consultar en el ANEXO al final del documento).

El problema para el personal laboral no vino tanto de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de la Seguridad Social, como de los criterios de aplicación para el personal laboral de la administración que la Comisión de Coordinación de Empleo Público reflejó en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública con fecha 21 de julio de 2025. En estos criterios de gestión se establecía:

1. Que la persona relevista tenía que ser contratada como personal laboral fijo, y no con carácter temporal, como se venía haciendo en la mayor parte de las administraciones públicas, incluida buena parte de las universidades.
2. Que, por lo tanto, la contratación tenía que vincularse a una tasa de reposición específica, que debía finalmente reflejarse en una oferta de empleo pública (OEP).

La aplicación de estos criterios supuso, en la práctica, la paralización del acceso a la jubilación parcial de las personas que cumplían los requisitos y querían acceder a esta modalidad de jubilación. Y ya conocemos los plazos asociados a la aprobación y resolución final de una oferta pública de empleo, que puede llegar a demorarse varios años.

Desde el primer momento, desde **CCOO** hemos demandado la necesidad de ajustar estos criterios a la realidad del personal de la administración y volver a recuperar la aplicación real de este derecho. En este sentido, habíamos reclamado que con independencia de que la cobertura final del puesto ocupado por la persona jubilada parcial se concrete mediante el procedimiento que se determine (tasa de reposición específica, y oferta de la misma mediante una OEP), se debe garantizar que en el momento en que la persona trabajadora cumpla los requisitos de edad y cotización, acceda a la situación de jubilada parcial si así lo solicita. Y la solución pasa por la posibilidad de realizar una contratación temporal hasta el momento en que se resuelva el proceso selectivo correspondiente a la OEP. Todo lo que no sea esta solución supondría vaciar de contenido este derecho.

¿Que se está negociando ahora?

Una concreción de lo regulado en el RDL 11/2024 para clarificar el procedimiento a seguir.

En la Mesa de Función Pública los representantes de los diferentes ministerios presentes en la mesa de negociación (Trabajo y Economía Social, de Transformación Digital y de la Función Pública y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) han asumido, en principio, los criterios que venimos defendiendo:

- 1. La cobertura final del puesto ocupado por la persona jubilada parcial se ofertará en una OEP.
- 2. Hasta que la persona que obtenga la plaza en la convocatoria vinculada a esa OEP se incorpore al puesto de trabajo, se podrá hacer una contratación temporal para sustituir a la persona que solicite el acceso a la jubilación parcial.
- 3. Lo que garantiza que la persona solicitante acceda a la jubilación parcial cuando cumpla los requisitos de edad y cotización.

El texto inicialmente consensuado contempla la posibilidad de que, en caso de no poder contar con una persona relevista indefinida a tiempo completo, pueda realizarse una contratación temporal de relevo mientras se resuelve la OEP y se incorpora el personal laboral fijo correspondiente. Y esto de manera simultánea a la jubilación parcial del personal laboral temporal.

CCOO ha insistido hasta la saciedad en que la regulación debía adaptarse a la realidad del sector público y permitir una fórmula transitoria para la trabajadora o el trabajador relevista hasta la cobertura definitiva de la plaza. Finalmente, se ha conseguido. **Por lo tanto, se ha dado un paso necesario, pero no definitivo: este acuerdo deberá ser incluido en un próximo Real Decreto-Ley aprobado por el Consejo de Ministros y el texto del mismo convalidado por el Congreso de los Diputados.**

Estado actual de la jubilación parcial en las universidades públicas madrileñas

Las modificaciones introducidas por el RDL 11/2024 no han afectado de manera relevante al reconocimiento de este derecho en las universidades públicas de Madrid. 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:

- 1. **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.
- 2. **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.

CCOO llevó esta cuestión a la reunión de la Comisión Paritaria de Seguimiento del II Convenio del PTGASL de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid celebrada el 25 de abril de 2025, planteando a las universidades la ratificación o confirmación automática de la plena vigencia de los actuales pactos internos de cada universidad, sobre la jubilación parcial con contrato de relevo, que continúan estando vigentes a partir de la entrada en vigor, el 1 de abril, del RDL 11/2024, y de esta manera evitar un posible bloqueo en cuanto a su inmediata aplicación. Desde **CCOO**, y tras la valoración jurídica del nuevo marco de referencia, manifestamos 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 con 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 manifestó la necesidad de revisarlo y está concediendo las reducciones del 75% en los casos que se solicitan.

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 o no 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.

Las universidades manifestaron que dicho acuerdo no era preciso. **En todo caso, se debe señalar que el procedimiento de aplicación en las universidades públicas madrileñas se ajusta a la legalidad**, lo que se acredita en base al criterio aplicado por el INSS que, tras unos meses iniciales de paralización hasta que se concretó la aplicación de la modificación legal a las y los empleados públicos, viene aceptando sin problema alguno todas las solicitudes presentadas hasta la fecha.

Dicho esto, y una vez que se produzca la nueva modificación, deberemos abrir en el seno de la Comisión paritaria del II Convenio del PTGASL, un proceso de análisis para determinar la necesidad de concretar un acuerdo de adaptación al nuevo marco de referencia que resulte de aplicación. Y este mismo proceso se deberá plantear en el ámbito de la Comisión Paritaria del I Convenio del PDIL.

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.

¿Y qué ocurre con el reconocimiento de este derecho para el personal funcionario?

CCOO ha defendido que este Real Decreto-Ley debía incluir igualmente el reconocimiento y regulación de este derecho para el conjunto de las y los empleados públicos: laborales, funcionarios y estatuarios. En este caso, la representación de la administración insiste en que el marco adecuado para su regulación es el **Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado**, que se encuentra en tramitación parlamentaria desde el 17 de julio de 2024. Una vez aprobado por el Congreso, si fuera el caso, pasaría al Senado. Al no tener la consideración de trámite de urgencia, el Senado tiene un plazo de dos meses para su tramitación. **En cualquier caso, dada la actual distribución de la representación parlamentaria, nada garantiza la aprobación de esta norma si en algún momento se somete a votación, por lo que seguimos reclamando una regulación independiente y específica de este derecho.**

En este contexto, las y los empleados públicos no podemos seguir esperando indefinidamente a la aplicación efectiva del derecho a la jubilación parcial. No es una concesión ni un regalo: exigimos que los acuerdos se cumplan.

Defiende la universidad pública y de calidad, la universidad de todas y todos

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

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

Afíliate



**AFILIATE a CCOO:
TE INTERESA**

Madrid, a 24 de
marzo de 2025

ANEXO

¿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 una persona 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 contratada 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.

El cuestionamiento del derecho

El derecho a la jubilación parcial con contrato de relevo, que legalmente está reconocido para el personal laboral, fue suprimido para el personal funcionario en el año 2012 por el gobierno del Partido Popular que, mediante el Real Decreto Ley 20/2012 por el que se llevaron a cabo diferentes recortes en el sector público, derogó la normativa que posibilitaba que el personal funcionario y estatutario pudiera acogerse a esta modalidad de jubilación (artículo 67 letra d) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público).

El proceso de reconocimiento legal del derecho

En el marco del Acuerdo para una Administración del siglo XXI, en diciembre de 2024 **CCOO, UGT y el Ministerio para la Transformación Digital y la Función Pública** firmaron un acuerdo que devuelve al personal funcionario —incluido el perteneciente al Régimen de Clases Pasivas— y estatutario el derecho a la jubilación parcial, un avance que equipara a estos colectivos con el resto de los trabajadores y trabajadoras en España, que ya disfrutaban de este derecho. El acuerdo no suponía el reconocimiento automático del derecho, sino que correspondía al Gobierno impulsar, con agilidad, las modificaciones normativas necesarias para que el acuerdo se haga realidad. Las leyes que tienen que cambiar son:

- El Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), añadiendo una disposición específica sobre jubilación parcial.
- La Ley General de la Seguridad Social, que regulará la edad, cotización y reducción de jornada.
- La Ley de Clases Pasivas, que también requiere ajustes para incluir esta modalidad de jubilación.

Jubilación parcial con contrato de relevo a partir del 1 de abril de 2025 para el personal laboral

Desde el día de 1 abril de 2025 parte de los requisitos y condiciones de la jubilación parcial se modifican en el siguiente sentido:

Conceptos	Hasta el 31.3.2025	Desde el 1.4.2025
Edad mínima para solicitar la jubilación parcial	• Tener 62 años y 8 meses y tener como mínimo 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.	Tener 62 años y 33 años cotizados.
Período que se puede anticipar la jubilación ordinaria	Dos años	Hasta tres años.
Porcentaje de reducción de la jornada de trabajo referido a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable	• 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	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

CCOO informa

Nº 8 / 2026

Sector: **comunidad universitaria***Lo primero las personas*

edad ordinaria de jubilación se podrá llegar al 75%.

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.

Esto significa, por ejemplo, que, si se acuerda en negociación colectiva, 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.

Concentración de la jornada

Sólo se permite la concentración de la jornada anual por acuerdo de negociación colectiva.

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.

Tipo y duración del contrato del relevista

Reducción de entre el 25 y el 50%: temporal y a tiempo parcial.
Reducción del 75%: a tiempo completo e indefinido. El contrato 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.

Indefinido y a tiempo completo y 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.

Cotización mínima

- **33 años** sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras.
- En el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, se requerirán 25 años de cotización.
- A los exclusivos efectos de determinar el periodo de cotización, sólo se computará el periodo 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.

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.

Correspondencia entre las bases de cotización del relevado/a y el 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 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Cotización durante la jubilación parcial

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

Modelo de contrato

Relevista: 540 (jubilación parcial).

Jubilado/a parcial: 100 (relevo indefinido a tiempo completo).

Requisitos de la persona relevista	El 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. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.
---	---

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 tenga 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 sustituida, 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 de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

Extinción del contrato de relevo antes de que la persona jubilada parcialmente acceda a la jubilación plena: En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que la persona jubilada parcialmente 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 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 aquel 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 incapacidad, 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 la 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). 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/as.
- 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/as.

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.

La jubilación parcial como herramienta para la renovación ordenada de las plantillas

La regulación efectiva de la jubilación parcial no solo supone el reconocimiento de un derecho largamente reivindicado por las trabajadoras y los trabajadores, sino que constituye además una herramienta imprescindible para garantizar una renovación ordenada y sostenible de las plantillas en las administraciones públicas y, de manera particular, en las universidades. La posibilidad de que el personal de mayor edad acceda a la jubilación parcial facilita una transición progresiva del conocimiento y la experiencia acumulada, evitando la pérdida brusca de capital profesional y permitiendo que las nuevas incorporaciones se integren de forma gradual en los equipos de trabajo.

Asimismo, la jubilación parcial contribuye a mejorar la planificación de recursos humanos, favorece la reducción de la temporalidad y permite anticipar necesidades de reposición con mayor precisión. En un contexto de envejecimiento generalizado de las plantillas universitarias, esta medida se convierte en un instrumento clave para garantizar la continuidad del servicio público, impulsar la incorporación de nuevas generaciones y avanzar hacia modelos organizativos más equilibrados y eficientes.