

II.3. DERECHO DEL TRABAJO

EL ACCESO PROGRESIVO A LA JUBILACIÓN

Por la Dra. PILAR PALOMINO SAURINA
Profesora Contratada Doctor
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Extremadura

Resumen

Este estudio analiza la regulación de la jubilación parcial en España como una institución compleja no exclusivamente de Seguridad Social, en la que confluyen diversos objetivos como son el fomento del empleo, el retiro progresivo y la flexibilidad en la gestión del trabajo en la empresa.

Abstract

This study examine the regulation of partial retirement in Spain, as a complex institution not only of Social Security that blends various objectives such as the promotion of employment, and flexibility phasing in the management of work in the company.

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. BENEFICIARIOS
- III. MODALIDADES DE JUBILACIÓN PARCIAL
- IV. EL CONTRATO DE RELEVO
- V. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL
- VI. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

I. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente el concepto de jubilación se ha identificado con la idea de retiro total de la actividad laboral. Sin embargo, este concepto ha experimentado cambios importantes en los últimos tiempos de manera que asistimos a una variada gama de situaciones en las que las relaciones entre jubilación y trabajo adquieren una mayor complejidad. Así junto a la jubilación clásica, a edad ordinaria o anticipada, se añaden ahora la jubilación parcial, la jubilación gradual y la jubilación flexible, además de la compatibilidad entre pensión y trabajo, como formas nuevas de abordar las relaciones entre actividad y pensión.

En este estudio analizaré la jubilación parcial que se caracteriza por perseguir un doble propósito: por una parte, facilitar la transición progresiva de la vida activa al retiro, y por otra mantener al mismo tiempo en beneficio de un trabajador relevista el empleo o puesto de trabajo parcialmente vacante como consecuencia de la jubilación parcial.

II. BENEFICIARIOS

Pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena del régimen general y de los regímenes especiales, así como los trabajadores por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, y los trabajadores autónomos, si bien en el caso de estos últimos «en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen». E incluso, como establece la sentencia del T.S. de 20 de enero de 2009 (R.J. 2009, 1436) los trabajadores que han cotizado a lo largo de su vida laboral a dos regímenes distintos de la Seguridad Social siempre que cumplan los requisitos exigidos en cada supuesto.

Además, también podrán acceder a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos que establece la Disposición Adicional 64 L.G.S.S., que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta ajena del sector público tienen derecho a la jubilación parcial si así se contempla en el convenio colectivo o se pacta con la Administración contratante, sin que tal acción venga condicionada por el carácter público del empleador, ni por eventuales condicionamientos presupuestarios. Sin embargo, los funcionarios de los regímenes especiales, como M.U.F.A.C.E., I.S.F.A.S. y M.U.G.E.J.U., aunque no se les excluye expresamente de la jubilación

parcial, lo cierto es que tampoco aparecen concernidos al no aplicarse a los mismos la L.G.S.S., ni al aparecer la jubilación parcial en el cuadro de prestaciones de su normativa reguladora¹.

III. MODALIDADES DE JUBILACIÓN PARCIAL

Pueden distinguirse dos modalidades de jubilación parcial según que el jubilado parcialmente haya alcanzado o no la edad de jubilación ordinaria, pues en el primer caso será posible la jubilación parcial sin necesidad de concertar un contrato de relevo, mientras que en el segundo supuesto es imprescindible su concertación.

Así, en el caso de que el trabajador haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria, los trabajadores deben cumplir una serie de requisitos. Como son:

1. Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización o la edad que corresponda al año en cuestión según la Disposición Transitoria vigésima L.G.S.S.
Según dispone el art. 161 bis. 1 L.G.S.S., los coeficientes reductores de la edad de jubilación que se establezcan por realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, o para los trabajadores discapacitados, no se tendrán en cuenta en ningún caso para acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial. Por tanto, la edad ordinaria de jubilación prevista para esta modalidad de jubilación ha de haberse alcanzado efectivamente.
2. Deben estar contratados a tiempo completo o parcial. No se indica para la jubilación parcial diferida, a diferencia de lo que se establece en el art. 166.2 L.G.S.S. para los trabajadores que han alcanzado la edad ordinaria de jubilación, que el trabajo que se viene desempeñando lo sea a tiempo completo, por lo que puede accederse a la jubilación parcial después de la edad ordinaria de jubilación aunque se esté trabajando a tiempo parcial.
3. Deben reunir los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación. En concreto, tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.
4. Tienen que reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Estos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

En el caso de un trabajador que no haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria el art. 166.2 L.G.S.S. regula el acceso a la jubilación parcial siempre

¹ J. LÓPEZ GANDÍA, *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Editorial Bomarzo, 2013, pág. 26.

que simultáneamente se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el art. 12.7 E.T. y cumpla los siguientes requisitos:

1. Deberán estar contratados a jornada completa. Sin embargo, 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.

No se equipara a tiempo completo la situación de aquellos trabajadores que hayan suscrito un convenio especial, completando las bases de cotización o, la de aquellos que perciben prestaciones por desempleo a tiempo parcial combinadas con un trabajo a tiempo parcial.

2. Según la L.G.S.S., se prevén dos edades distintas de acceso a la jubilación parcial, distinguiendo entre trabajadores que fueran mutualistas, es decir, aquellos que acrediten la afiliación a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967, a los que se refiere la norma 2.^a del apartado 1 de la Disposición Transitoria tercera L.G.S.S. y el resto de trabajadores.

Si tienen la condición de mutualistas se exigen los 60 años de edad. En cambio, si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia del requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados.

3. Para acceder a este tipo de jubilación es preciso acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

En este sentido es destacable que la antigüedad de seis años en la empresa puede provenir tanto de una relación laboral indefinida, de varios contratos temporales sucesivos o, incluso, de un contrato que haya estado suspendido durante un período determinado, por alguna de las causas consignadas en el art. 45 E.T. y con posterioridad se reanude. Deberán computarse los períodos de suspensión del contrato de trabajo durante los que se mantiene la obligación de cotizar y los legalmente asimilados a cotizados o considerados como de cotización efectiva. Por ello, deben tenerse en cuenta:

- Los períodos de suspensión en los que el trabajador se mantiene dado de alta con obligación de cotizar, como son la incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- El período de tres años de excedencia por cuidado de hijos, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento.

- El primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.
- El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género².

La exigencia de que el trabajador deba acreditar seis años de antigüedad en una misma empresa para acceder a la jubilación parcial supone una restricción a sus derechos y discrimina a aquellos trabajadores que, habiendo trabajado durante los últimos seis años, lo hubieran hecho en empresas distintas. Para corregir este efecto, el art. 166.2.b) L.G.S.S. dispone que para el cómputo del período de antigüedad de seis años se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el art. 44 E.T. así como los servicios prestados en empresas pertenecientes al mismo grupo³. E incluso como indica la sentencia del T.S. de 3 febrero 2014 (R.J. 2014, 1053) en el cómputo de los seis años de antigüedad en la empresa anteriores a la jubilación parcial se tendrá en cuenta el período de prestación de servicios del trabajador como funcionario si su relación funcional se había transformado previamente en laboral⁴.

Asimismo, se tiene en cuenta cualquier período de antigüedad en la empresa, ya sea, a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre que en el momento del hecho causante el trabajador se halle contratado a tiempo completo⁵. Ahora bien, la transformación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo puede propiciar situaciones de fraude destinadas a lograr una jubilación parcial, si bien la actuación fraudulenta no se presumirá y deberá acreditarse por la concurrencia de indicios⁶.

4. La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

² J. A. MARTÍNEZ LUCAS, «El nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial», *revista Actualidad Laboral*, n.º 5, 2013, pág. 8.

³ F. J. FERNÁNDEZ ORRICO, «La importancia de salvar la esencia de la jubilación parcial», *revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 109, 2013, pág. 161.

⁴ En este sentido también la sentencia del T.S. de 25 de marzo de 2013 (R.J. 2013, 4144).

⁵ Como indica la sentencia del T.S. de 5 de marzo de 2013 (R.J. 2013, 4127) tiene derecho a jubilación parcial el trabajador que presta servicios a tiempo completo y acredita el período de permanencia exigido en la empresa, aunque durante un tiempo su jornada de trabajo fuera a tiempo parcial.

⁶ J. A. MARTÍNEZ LUCAS, «El nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial», *op. cit.*, pág. 8.

Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

5. En cuanto al período mínimo de cotización, será de 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. Sin embargo, se exigirán 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria.

IV. EL CONTRATO DE RELEVO

El contrato de relevo va íntimamente unido a la jubilación parcial anticipada y fue introducido en el art. 12 E.T. por la Ley 32/1984 como instrumento para facilitar el reparto del empleo. Y es que, a través de este contrato un mismo puesto de trabajo es compartido entre el trabajador ya empleado previamente que solicita una pensión de jubilación parcial compatible con una jornada parcial y el trabajador desempleado que adquiere un contrato a tiempo parcial de duración determinada.

La concesión inicial de la jubilación parcial queda vinculada a que el solicitante reúna la totalidad de los requisitos que el sistema público de Seguridad Social exige en el momento del hecho causante⁷. Aunque como indica la S.T.S. de 15 de julio de 2010 (R.J. 2010, 7119), una vez reconocida la pensión las posibles irregularidades en la contratación del relevista no deben afectar a los derechos del jubilado, irregularidades imputables al empresario y no al jubilado, y para las que el ordenamiento de la Seguridad Social prevé determinadas medidas de sanción o corrección.

Como establece al art. 12.7 a) E.T. el contrato de relevo deberá celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. No se contempla, sin embargo, la posibilidad de que se celebre con trabajadores a tiempo parcial de la propia empresa con contrato indefinido incrementando su jornada y por tanto, el volumen de empleo.

El contrato de relevo debe formalizarse por escrito en modelo oficial, y en él tiene que constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador relevista.

⁷ Sentencias del T.S. de 6 de octubre de 2011 (R.J. 2011, 7348) y del 17 de septiembre de 2013 (R.J. 2013, 7475).

A diferencia de la anterior regulación en donde se establecía que el puesto de trabajo del relevista tenía que ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por similar aquel puesto de la misma o similar categoría dentro del mismo grupo profesional, en la actualidad, únicamente se indica que el puesto de trabajo del relevista «puede ser el mismo que el del trabajador sustituido», exigiendo sólo que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos según establece el art. 166.2 e) L.G.S.S. Y es que, tras el R.D.L. 5/2013 se ha eliminado la regla general de que el relevista sea asignado al mismo puesto que el jubilado, por lo que ésta se flexibiliza.

La razón de ser de la actual previsión no es otra que el mantenimiento de una misma o similar cotización del relevista con el trabajador jubilado parcialmente, de modo que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% del promedio de las bases correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

El contrato de relevo ha de tener una duración indefinida o, como mínimo igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación. En el caso de que la reducción de jornada sea superior al 50% debe mantenerse el contrato al menos durante el tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación más 2 años.

En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes del cumplimiento de la correspondiente duración mínima, la empresa está obligada a celebrar un nuevo contrato, en los mismos términos que el contrato extinguido, por el tiempo que faltase. Si no se cumple dicha obligación, recae en la empresa la obligación de reintegrar a la entidad gestora la cuantía de la pensión de jubilación parcial que haya percibido el pensionista. Y es que, si el trabajador relevista cesa en el trabajo debe ser sustituido por otro, y esta nueva contratación tiene que efectuarse en el plazo de los quince días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese o, en su caso, la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.

Pero si el que cesa es el jubilado parcialmente a través de un despido declarado improcedente y sin readmisión, la empresa debe ofrecer al relevista la ampliación de su jornada y si no acepta, tiene que contratar a otro trabajador que esté en situación de desempleo o que tuviese concertado con ella un contrato de duración determinada.

El incumplimiento de este requisito por parte de la empresa supone que ésta deba abonar al I.N.S.S. o al Instituto Social de la Marina el importe devengado de la pensión desde el momento en que se extinguió el contrato de relevo hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada. Este deber de reintegro no procede en caso de extinción de los contratos de trabajo del jubilado parcialmente y del relevista en virtud de un despido colectivo que incluya a la totalidad de la plantilla y el consiguiente cierre empresa-

rial⁸, pero sí en el supuesto de amortización del puesto de trabajo del jubilado parcial y del relevista por causas objetivas⁹.

No obstante, en este sentido también es destacable que el trabajador jubilado parcial cuyo contrato de trabajo temporal a tiempo parcial se extingue por despido colectivo que afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa tiene derecho a continuar en situación de jubilación parcial desde la fecha de la extinción contractual o desde la de finalización de la percepción de la prestación por desempleo hasta que cumpla la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada¹⁰, ya que la extinción de su contrato se ha producido por causa ajena a su voluntad¹¹.

Asimismo, en el caso de que un trabajador relevista haya dejado de prestar servicios para la empresa que originariamente le contrató, pero por subrogación legal ha consolidado otro empleo en una nueva empresa no cabe entender que exista un incumplimiento del compromiso de relevo y, por tanto, no hay que indemnizar al I.N.S.S. con el importe de la pensión de jubilación parcial¹².

En el caso de contrato de duración determinada, si al llegar a la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación, el jubilado parcial continúa en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse mediante acuerdo con 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 puede celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, si bien, en cualquier caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. No obstante, si el trabajador relevista se acoge a una reducción de jornada por cuidado de hijo su contrato continúa ostentando la misma naturaleza que fue pactada y que surtió válidos efectos como relevo ya que la reducción de jornada forma parte de la eficacia del contrato y en tanto se mantenga no se ve afectada la cotización¹³.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él, lo que dota de flexibilidad a esta contratación, pues permite una cierta desconexión entre las funciones, la jornada y el horario del trabajador relevista y las del relevado¹⁴.

⁸ Sentencias del T.S. de 29 de mayo de 2008 (R.J. 2008, 3465), 23 de junio de 2008 (R.J. 2008, 42432), 16 de septiembre de 2008 (R.J. 2008, 7640) y 19 de septiembre de 2008 (R.J. 2008, 4461).

⁹ Sentencia del T.S. de 22 de abril de 2013 (R.J. 2013, 4514).

¹⁰ Sentencia del T.S. de 22 de enero de 2013 (R.J. 2013, 4106).

¹¹ Sentencia del T.S. de 29 de enero de 2013 (R.J. 2013, 3924).

¹² Sentencias del T.S. de 25 de enero de 2010 (R.J. 2010, 643), 20 de mayo de 2010 (R.J. 2010, 5327), 9 de febrero de 2011 (R.J. 2011, 2728) y 27 de marzo de 2013 (R.J. 2013, 5125).

¹³ Sentencia del T.S.J. de Cataluña de 3 de febrero de 2014 (A.S. 2014, 530).

¹⁴ J. LÓPEZ GANDÍA, *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, *op. cit.*, pág. 79.

V. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se produce el día del cese en la jornada de trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

Su cuantía será 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 el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional que corresponda.

Sin perjuicio de la reducción de jornada, 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 trabajado éste a jornada completa lo que significa que la base de cotización será mayor que la que correspondería a cualquier otro contrato a tiempo parcial con la misma reducción, solo por estar vinculado a la figura de la jubilación parcial¹⁵. Ahora bien, esta base de cotización se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

El jubilado parcial, además del derecho a la pensión de jubilación, tiene reconocida la condición de pensionista a efectos de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como las prestaciones de servicios sociales.

La pensión de jubilación parcial es compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada, ya que en caso de aumentarse, la pensión de jubilación parcial se suspende. Asimismo, también es compatible con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces, porque si se aumenta la jornada, la pensión se suspende.

¹⁵ J. FERNÁNDEZ ORRICO, «La importancia de salvar la esencia de la jubilación parcial», *op. cit.*, pág. 169.

Por el contrario, la pensión de jubilación parcial resulta incompatible con las pensiones de incapacidad permanente, en los grados de absoluta y de gran invalidez, y con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo prestado en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial. Además de la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

VI. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Con el trabajador jubilado parcialmente se formalizará un contrato de trabajo a tiempo parcial, sin que su relación laboral se transforme de indefinida a temporal, y sin que por esa circunstancia se produzca una pérdida de derechos adquiridos y de la antigüedad. De este modo, nos encontramos ante una modificación de la relación laboral, ante una novación modificativa, pero no ante una novación extintiva, ya que el contrato de trabajo indefinido no se extingue, sólo se modifica o varía en cuanto se transforma en contrato a tiempo parcial, sin ser tampoco una mera reducción de jornada.

El nuevo contrato a tiempo parcial, tal y como señala el art. 8 E.T., debe formalizarse por escrito. De no cumplirse esta exigencia el contrato se presume celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Sin embargo, no parece fácil que esta sanción llegue aplicarse. Sencillamente, porque el reconocimiento del derecho a obtener la pensión de jubilación parcial regulada en el art. 166.2 L.G.S.S. está condicionado a la formalización de los correspondientes contratos a tiempo parcial o de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos cuando se incremente el porcentaje de reducción de la jornada prevista.

Como establece la disposición adicional primera R.D. 1131/2002, de 31 de octubre, en el contrato de trabajo del trabajador que se jubila parcialmente deberán constar expresamente los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. En el mismo se hace constar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Asimismo, habrá que determinar la retribución compatible con la pensión de jubilación parcial que, como establece el art. 12.6 E.T., se reducirá proporcionalmente a la aminoración del tiempo de trabajo. Los complementos salariales, si están ligados a la unidad de tiempo se recibirán a prorrata, mientras que los que tienen un carácter personal y no van unidos al salario base deben conservarse íntegros¹⁶.

¹⁶ F. J. CALVO GALLEGO, *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2002, pág. 94.

De entrada, el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con ocasión de una jubilación parcial no tiene establecida, con carácter general, una duración mínima. Por tal motivo, tratándose de trabajadores que no hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso corresponda, si éstos tienen la posibilidad de acceder anticipadamente a la pensión de jubilación en cualquiera de las modalidades existentes, podrán optar por causar derecho a aquella en cualquier momento; incluso antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que les corresponda, poniendo así fin al contrato de trabajo a tiempo parcial.

Idéntico criterio cabría predicar respecto de los trabajadores en situación de jubilación parcial con una edad igual o superior a la edad ordinaria de jubilación que en cada caso les resulte aplicable, quienes podrán acceder a la jubilación plena en cualquier momento. De este modo, con absoluta independencia del tiempo transcurrido desde el acceso efectivo a la jubilación parcial, el contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito, como también la jubilación parcial causada, se extinguirán con ocasión de la jubilación plena del trabajador.

Ello no quiere decir que una jubilación parcial y el contrato de trabajo a tiempo parcial a ella vinculado deban tener idéntica duración. Antes al contrario, este último puede llegar a extinguirse mucho antes de que lo haga la propia pensión de jubilación parcial. Y es que, aun cuando con carácter general la extinción del citado contrato conllevaría la extinción de la propia pensión de jubilación parcial, ésta no se producirá en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el trabajador tenga derecho a la prestación por desempleo o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas por aquél y compatibles con la pensión de jubilación parcial. En tales casos, la extinción de esta última se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.
- b) Cuando la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial sea declarada improcedente, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial sin perjuicio de las obligaciones empresariales en que incurrirá el empresario.

BIBLIOGRAFÍA

- CALVO GALLEGO, F. J., *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2002.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J., «La importancia de salvar la esencia de la jubilación parcial», revista del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n.º 109, 2013.
- LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Editorial Bomarzo, 2013.
- MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: «El nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial», revista *Actualidad Laboral*, n.º 5, 2013.