

ACTUALIZADO AL REAL DECRETO-LEY  
11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE.

# JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

# PASO A PASO

Análisis de la jubilación parcial en todas sus modalidades, con especial atención al contrato de relevo

2.ª EDICIÓN 2025

Incluye formularios







## Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook y audiolibros de las obras de Editorial Colex\*

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

### RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook y/o audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

\* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de [www.vademecumlegal.es](http://www.vademecumlegal.es).

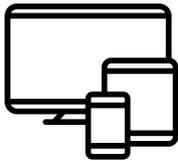
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



**¡Gracias por confiar en nosotros!**

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

## Funcionalidades eBook



**Acceso desde cualquier dispositivo con conexión a internet**



**Idéntica visualización a la edición de papel**



**Navegación intuitiva**



**Tamaño del texto adaptable**

Síguenos en:



# **JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

Análisis de la jubilación parcial en  
todas sus modalidades, con especial  
atención al contrato de relevo



# **JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

Análisis de la jubilación parcial en  
todas sus modalidades, con especial  
atención al contrato de relevo

**2.ª EDICIÓN 2025**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**COLEX 2025**

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.  
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)  
A Coruña, C.P. 15004  
[info@colex.es](mailto:info@colex.es)  
[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 978-84-1194-947-7  
Depósito legal: C 306-2025

# SUMARIO

<b>0. INTRODUCCIÓN</b> . . . . .	9
<b>1. JUBILACIÓN PARCIAL</b> . . . . .	15
1.1. Concepto, posibilidades y requisitos para el acceso a la jubilación parcial	16
1.1.1. Jubilación parcial tras cumplir la edad de jubilación: jubilación parcial sin contrato de relevo . . . . .	19
1.1.2. Jubilación parcial con anterioridad a la edad de jubilación: jubilación parcial con contrato de relevo . . . . .	20
1.1.3. Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera . . .	28
1.2. Base de cotización durante la jubilación parcial . . . . .	33
1.3. Remuneración durante la jubilación parcial: ¿cuánto se cobra con la jubilación parcial? . . . . .	33
1.4. Compatibilidades, incompatibilidades y extinción de la pensión de jubilación parcial . . . . .	35
1.4.1. Las compatibilidades de la pensión de jubilación parcial . . . . .	36
1.4.2. Las incompatibilidades de la pensión de jubilación parcial. . . . .	37
1.4.3. La extinción de la pensión de jubilación parcial . . . . .	39
1.4.4. Futura modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social . . . . .	40
1.5. Gestiones y solicitudes para la jubilación parcial . . . . .	40
1.5.1. Aspectos que ambas partes deben tener presentes . . . . .	40
1.5.2. ¿Qué tiene que hacer la persona trabajadora para acceder a la jubilación parcial? . . . . .	42
1.5.3. ¿Qué tiene que hacer la empresa en caso de la solicitud de una jubilación parcial? . . . . .	47
1.5.4. Actuaciones en caso de negativa por parte de la empresa o INSS . . .	50
1.5.5. ¿Cómo se pasa de la jubilación parcial a la jubilación total ordinaria? .	53
1.6. Novación contractual y concentración de jornada para el acceso a la jubilación parcial. . . . .	55
1.6.1. Aclaraciones sobre la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial para el acceso a la jubilación parcial. . . . .	55
1.6.2. Posibilidad de concentrar en un periodo temporal la jornada reducida en jubilación parcial. . . . .	56

<b>2. CONTRATO DE RELEVO</b> . . . . .	59
2.1. Concepto y características del contrato de relevo . . . . .	59
2.2. La persona trabajadora relevista y las condiciones previas para la correcta formalización del contrato de relevo . . . . .	64
2.3. La persona trabajadora relevada y sus condiciones previas al contrato de relevo . . . . .	67
2.4. Duración y formalización del contrato de relevo. . . . .	69
2.4.1. Duración del contrato de relevo . . . . .	70
2.4.2. Formalización del contrato de relevo . . . . .	73
2.5. Jornada laboral del contrato de relevo . . . . .	75
2.6. Incentivos y cotización en el contrato de relevo . . . . .	76
2.6.1. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos de relevo en indefinidos . . . . .	76
2.6.2. Cotización de los contratos de relevo. . . . .	77
2.7. Suspensión, extinción e indemnización del contrato de relevo. . . . .	78
2.7.1. Suspensión del contrato de relevo. . . . .	79
2.7.2. Extinción e indemnización del contrato de relevo . . . . .	80
2.8. La responsabilidad y obligaciones de la empresa por incumplimientos referidos al contrato de relevo . . . . .	88

**ANEXO.  
FORMULARIOS**

Escrito de comunicación a la empresa de la intención de jubilarse parcialmente sin necesidad de realizar un contrato de relevo . . . . .	97
Comunicación a la empresa de la intención de jubilarse parcialmente con necesidad de realizar un contrato de relevo. . . . .	99
Solicitud de incremento del porcentaje de jornada en jubilación parcial . . . . .	101
Acuerdo entre empresa y persona trabajadora para el acceso a la jubilación parcial . . . . .	103
Escrito de preaviso por finalización de contrato de relevo (jubilación trabajador relevado). . . . .	107
Formulario de demanda por despido improcedente de trabajador con contrato de relevo . . . . .	109
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC contra despido de trabajador con contrato de relevo . . . . .	113
Demanda contra el INSS por denegación de jubilación parcial . . . . .	115

# 0. INTRODUCCIÓN

La jubilación puede ser definida como el cese en la actividad laboral provocado por razón de edad e implica una prestación de carácter laboral, formada por la entrega de una pensión vitalicia a los beneficiarios cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad, edad o invalidez por accidente de trabajo, que cubre parte o la totalidad del sueldo que el trabajador percibía al momento de su retiro.

Dentro de esta prestación, **la jubilación parcial es un derecho complejo a la jubilación**, que se asocia, por un lado, al acceso de forma paulatina a la jubilación y, por otro, al de que el esfuerzo del sistema que permite la jubilación a quien no tiene aún los requisitos para jubilarse en los términos comunes suponga la creación de empleo.

Por esa razón, la solicitud que se formula a la Entidad Gestora para el acceso a la jubilación parcial requiere que se complete con todos los pasos, los requisitos para su concesión, y si alguno de ellos no concurre, tal y como analizaremos a lo largo de la obra, no cabe entender que exista un derecho subjetivo de quien pretende esta especial modalidad de jubilación, aunque se trate de conductas por parte de un tercero, como puede ser el caso de la empresa que cometa, voluntariamente o no, irregularidades en la contratación de la persona trabajadora que sustituye al trabajador jubilado parcialmente. (STSJ de Castilla y León, rec. 119/2024 de 30 de mayo del 2024, ECLI:ES:TS-JCL:2024:2432).

## **Entorno normativo en constante evolución**

El entorno normativo de la jubilación en España está en constante evolución para adaptarse a las necesidades económicas y sociales del país, con un enfoque en la sostenibilidad del sistema de pensiones y la protección de los derechos de los pensionistas.

Actualmente, la regulación de esta prestación recogida en la **LGSS** (arts. 165, 204-215 y DD.TT. 4.<sup>ª</sup>; 8.<sup>ª</sup>-12.<sup>ª</sup>; 34.<sup>ª</sup> y 40.<sup>ª</sup> de la LGSS) está siendo objeto de una profunda reforma por parte de la **Ley 21/2021, de 28 de diciembre**, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (reforma de la pensiones 2022), el **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo**,

de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (reforma de la pensiones 2023) y, con efectos de 01/04/2025, por el **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre**, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, cuyas novedades formarán el eje central de esta segunda edición de la guía paso a paso sobre la jubilación parcial y contrato de relevo.

## **Vinculación de la jubilación parcial y el contrato de relevo**

La regulación de la jubilación parcial establecida en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (en adelante, LGSS) está indisolublemente vinculada al artículo 12, apartados 6, 7 y 8, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET), donde se regula la reducción de jornada del trabajador que se jubila parcialmente, sea de forma anticipada o con la edad ordinaria, así como el contrato de relevo simultáneo a la jubilación parcial.

Esta vinculación hace que las referencias cruzadas entre el ET y la LGSS a la hora de configurar los distintos supuestos de jubilación parcial puedan ser en algunos casos confusas y engorrosas, a lo que, sin duda, no han ayudado las distintas reformas en búsqueda de la «sostenibilidad del sistema» y la necesidad de adecuación a la normativa legal vigente en la fecha de solicitud de la jubilación parcial de las condiciones en las que deba formalizarse el contrato de relevo.

Actualmente debemos diferenciar tres posibilidades que analizaremos y debemos asociar a la necesidad de un contrato de relevo sujeto a distintas condiciones:

- Jubilación parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación y cumpliendo los requisitos del art. 215.1 de la LGSS, donde no se establece la obligación de formalizar un contrato de relevo.
- Jubilación parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación y cumpliendo los requisitos del art. 215.2 de la LGSS, donde se establece la obligación de formalizar un contrato de relevo.
- Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera.

### **Relevancia del convenio colectivo en la materia: ¿el derecho a jubilación parcial de la persona trabajadora es una obligación para la empresa?**

De forma previa al análisis de esta duda en nuestra obra conviene aclarar, ya a modo introductorio, que ni la legislación laboral, ni la de Seguridad Social establecen la obligación de la empresa de suscribir con el trabajador el contrato a tiempo parcial necesario para jubilarse parcialmente y la contratación simultánea del relevista. (STS n.º 1037/2024, de 10 de septiembre del 2024, ECLI:ES:TS:2024:4408).

En multitud de ocasiones los tribunales, siendo similar la regulación laboral vigente en cada caso, han abordado el problema de determinar si cuando el trabajador pretende ejercitar su derecho a jubilarse de forma anticipada parcial, lo que comporta el que previamente la conversión de su contrato en a tiempo parcial y la contratación simultánea de un trabajador relevista, el empleador está obligado a realizar tal novación y nueva contratación.

Pese a los muchos cambios habidos en la regulación de esta institución, la doctrina sigue defendiendo que los términos de la regulación convencional son determinantes para decidir si se establece la obligación de la empresa de aceptar la jubilación solicitada.

## **Persona trabajadora relevista y relevada**

La normativa no define dos de los conceptos que citaremos continuamente en la obra y que, al fin y al cabo, forman el nexo central de la jubilación parcial y el contrato de relevo:

- **Relevista:** la persona trabajadora que tiene la consideración de relevista es la contratada por una empresa para sustituir a un trabajador que se encuentra en situación de jubilación parcial.
- **Relevado:** un trabajador relevado es aquel empleado que ha accedido a una situación de jubilación parcial y cuya plaza debe ser ocupada por otro trabajador en virtud de un contrato de relevo. Este tipo de contratos permite que un trabajador celebre un acuerdo para que una persona asuma sus funciones mientras se encuentra en dicha situación de jubilación parcial. El objetivo es garantizar la continuidad de la actividad laboral en la empresa y evitar la pérdida de empleo por parte de los trabajadores.

## **Necesidad de sustituir al relevista y consiguiente responsabilidad de la empresa respecto de las prestaciones de jubilación**

La normativa establece que en ciertas condiciones es responsabilidad de la empresa contratar un relevista cuando el trabajador que es relevado accede a la jubilación parcial. Esto es fundamental para mantener el equilibrio en el empleo y prevenir las mermas en los ingresos de la Seguridad Social.

La responsabilidad empresarial de asumir el pago de las prestaciones de jubilación parcial sólo se da en supuestos donde hay un incumplimiento de la empresa en cuanto a la obligación de contratar un relevista. Por ejemplo, si el relevista cesa su relación laboral y no hay un nuevo trabajador que lo sustituya de manera adecuada, la empresa será responsable de las prestaciones correspondientes al jubilado parcial.

La STS, rec. 2520/2012, de 24 de septiembre de 2013 y la STS n.º 117/2023, de 8 de febrero del 2023, ECLI:ES:TS:2023:465, contienen una pormenorizada relación de la casuística abordada por la Sala IV del TS en esta materia, en orden a la necesidad de sustituir al relevista y consiguiente responsabilidad

de la empresa respecto de las prestaciones de jubilación. Este aspecto también supone un foco de conflicto en base a la actual previsión legal del art. 12.6 del ET:

«El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial».

## **Novedades desde abril 2025: Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre**

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo modifica los artículos 210, 213, 214, 215, 245, 247, 248, DA sexagésima, DT cuarta, y se suprime la DT décima de la LGSS y el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, para introducir cambios, entre otras cuestiones, en la jubilación demorada, la jubilación activa y la jubilación parcial.

Este Real Decreto-ley entra en vigor el día 25 de diciembre de 2024, si bien los aspectos relacionados con la Seguridad Social y contrato de relevo comienzan su vigencia el día 1 de abril de 2025.

### **Modificaciones sobre la pensión de jubilación parcial**

- **Reducción de jornada:** los trabajadores que cumplan la edad establecida en el artículo 205.1.a) de la LGSS y reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación podrán optar por la jubilación parcial, siempre que reduzcan su jornada laboral entre un 25 % y un 75 %.
- **Acceso anticipado:** se permite a los trabajadores a tiempo completo acceder a la jubilación parcial antes de la edad ordinaria de jubilación, siempre que celebren un contrato de relevo y cumplan con ciertos requisitos, como tener al menos 33 años de cotización (25 años en caso de discapacidad del 33 %).
- **Reducción de jornada en anticipación:** en casos de anticipación de más de dos años respecto a la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada durante el primer año será entre un 20 % y un 33 %.
- **Correspondencia de bases de cotización:** se establece la obligación de que las bases de cotización del trabajador relevista no sean inferiores al 65 % del promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses del jubilado parcial.
- **Carácter indefinido de contratos de relevo:** los contratos de relevo tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

- **Compatibilidad de pensión y puesto a tiempo parcial:** la percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada.

### **Modificaciones en el contrato a tiempo parcial y contrato de relevo**

- **Contrato de relevo:** el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se modifica para permitir la celebración de contratos de relevo de duración determinada o indefinida, cuya duración coincidirá con el tiempo de la jubilación parcial, con un mínimo de un año. La jornada del trabajador relevista será, como mínimo, la dejada vacante por el jubilado parcial.
- **Compatibilidad:** se declara compatible la ejecución del contrato a tiempo parcial con la retribución del jubilado parcial. El puesto de trabajo del relevista y del sustituido podrá ser el mismo o diferente, y el horario de trabajo podrá completarse o simultanearse.

### **|| Otros aspectos de interés**

- **Régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera:** Se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera.
- **Modificación de la Ley de Clases Pasivas del Estado:** se reforma el artículo 33 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado para extender las mejoras en la compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista a los empleados públicos encuadrados en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado.
- **Evaluación de la reforma:** en el último trimestre de 2028, el Gobierno evaluará el impacto de la reforma de la jubilación parcial, considerando variables de sexo y actividad, y analizará posibles cambios normativos con los interlocutores sociales.
- **Evaluación de la normativa sobre jubilación flexible:** en un plazo de seis meses desde la publicación del RD 11/2024, el Gobierno analizará los requisitos establecidos en el Real Decreto 1132/2002 para incentivar la jubilación gradual y flexible.



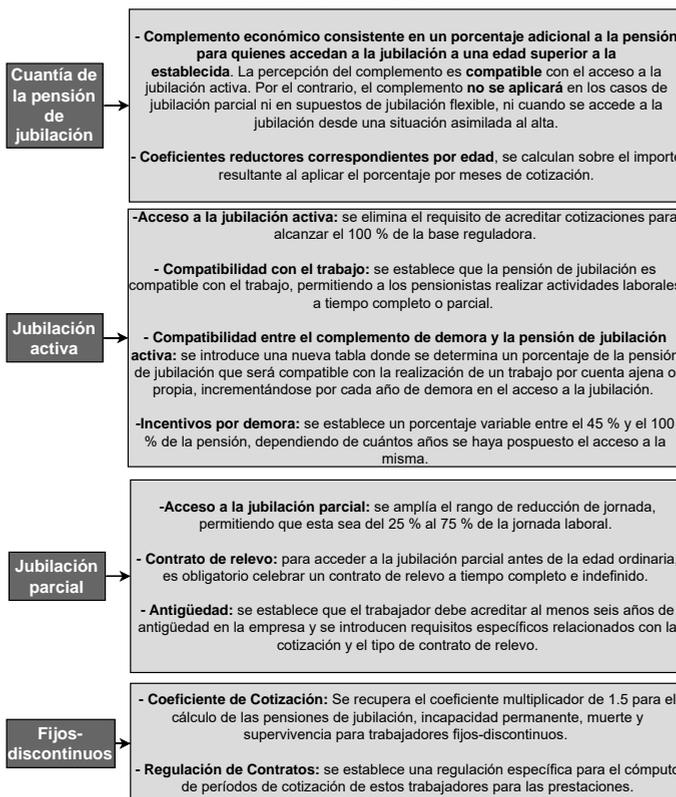
# 1. JUBILACIÓN PARCIAL

La jubilación parcial se regula en el art. 215 de la Ley General de Seguridad Social. Esta puede alcanzarse compatibilizándola con un contrato de relevo o sin necesidad de la celebración simultánea del mismo.

## Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre

- Objetivo** →
- Mejorar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.
  - Fomentar la permanencia voluntaria de los trabajadores en el mercado laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación.
  - Mejorar las condiciones de los trabajadores fijos-discontinuos.

APLICABLE DESDE EL 01/04/2025



## 1.1. Concepto, posibilidades y requisitos para el acceso a la jubilación parcial

---

La llamada jubilación parcial es una modalidad de jubilación en la que la persona trabajadora pasa (una vez cumplida cierta edad) de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial y accede a la pensión de jubilación por la parte correspondiente al resto de la jornada laboral. En función de la edad a la que se acceda a esta modalidad la jubilación parcial resultará obligatorio (o no) concertar un contrato de relevo con otra persona desempleada por el tiempo de jornada reducido.

Mediante esta modalidad, la persona trabajadora reduce su jornada en parte proporcional a su salario, pero cobrará un porcentaje de su pensión de jubilación. Es decir, el jubilado parcial recibirá el salario en proporción al porcentaje de jornada laboral que realice y un porcentaje de la pensión de jubilación en proporción a la jornada reducida.

Actualmente la jubilación parcial se divide en **tres posibilidades** reguladas en el art. 215, DD.TT. 4.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup> y 10.<sup>a</sup> de la LGSS y RD 1131/2002, de 31 de octubre, de una forma un tanto engorrosa, y han sido modificadas, **con efectos de 01/04/2025**, por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

- **Jubilación a tiempo parcial cumplida la edad ordinaria de jubilación y cumpliendo los requisitos necesarios para causar derecho a la misma (art. 215.1 de la LGSS).** Se permite el acceso a esta modalidad de jubilación para las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad de jubilación y tengan el periodo de cotización suficiente cuando reduzcan su jornada en un concreto porcentaje respecto a un trabajador a tiempo completo comparable (entre el 25 y el 75 %) —en este caso no se exige la realización de un contrato de relevo de forma simultánea—.
- **Jubilación a tiempo parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación, pero con un determinado periodo de cotización y antigüedad en la empresa (art. 215.2 de la LGSS).** Consiste en el acuerdo entre el empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación. Así se compagina la percepción del salario y de la parte de pensión correspondiente a la jornada que se reduce. La parte de jornada dejada vacante por el jubilado parcial ha de cubrirse con un contrato de relevo con el que ha de existir correspondencia entre las bases de cotización —en este caso se exige la realización de un contrato de relevo de forma simultánea—.
- **Jubilación parcial para trabajadores de la industria manufacturera.** Cuando el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación,

así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera. En estos casos se aplica la normativa anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto (donde se permite la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo) para pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030 siempre que se acrediten una serie de requisitos (D.T. 4.ª.6 de la LGSS, según redacción aportada por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, con efectos de 01/04/2025).

La percepción de la pensión de jubilación parcial será compatible con el puesto de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de jornada (art. 215.4 de la LGSS).

Podrán acogerse a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, asimilados a trabajadores por cuenta ajena (art. 14 de la LGSS), que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y cumplan los requisitos establecidos, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo.

Las tres posibilidades de jubilación parcial tienen distintos requisitos de acceso (con efectos de 01/04/2025):

	<b>Jubilación parcial posterior a la edad ordinaria de jubilación – SIN contrato de relevo –</b> <b>(art. 215.1 de la LGSS)</b>	<b>Jubilación parcial anterior a la edad ordinaria de jubilación – CON contrato de relevo –</b> <b>(art. 215.2 de la LGSS)</b>	<b>Industria manufacturera (D.T. 4.ª.6 de la LGSS).</b>
<b>Edad</b>	La ordinaria para la jubilación según el art. 205.1.a) de la LGSS.	Tres años antes, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento según el art. 205.1.a) de la LGSS.	61 años.
<b>Reducción de jornada</b>	Mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.	Un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.  Si se da una anticipación del acceso a la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación:  - El primer año: entre un 20 y un 33 por 100.  - A partir del segundo año: entre un 25 y 75 por 100.	Mínimo del 25 y 67 por 100.  Máximo del 80 por 100 cuando el contrato de relevo sea a jornada completa y por tiempo indefinido.

<p><b>Período de cotización mínimo previo</b></p>	<p>Los necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en cada momento.</p>	<p>33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.</p> <p>En caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 %: 25 años.</p>	<p>33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial.</p> <p>En caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100: 25 años.</p>
<p><b>Antigüedad en la empresa</b></p>	<p>No se exige</p>	<p>6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.</p>	<p>6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.</p>
<p><b>Cotización</b></p>	<p>Empresa y trabajador relevado cotizarán por la base de cotización que hubiese correspondido de no existir reducción de jornada.</p>	<p>La base de cotización del trabajador 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 del relevado.</p> <p>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, hubiese correspondido al realista de seguir trabajando a jornada completa.</p>	<p>Debe existir correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.</p> <p>La cotización del relevista no podrá ser inferior al 80 % de la base de cotización que hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando a jornada completa de acuerdo con la escala de la D.T. 4.ª.6.g) de la LGSS.</p>



LA EDITORIAL JURÍDICA DE REFERENCIA PARA  
LOS PROFESIONALES DEL DERECHO DESDE 1981



Paso a paso

Códigos  
comentados

Vademecum



Formularios



Flashes  
formativos



Colecciones  
científicas

DESCUBRA NUESTRAS OBRAS EN:

[www.colex.es](http://www.colex.es)

Editorial Colex SL    Tel.: 910 600 164    [info@colex.es](mailto:info@colex.es)

# JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

# PASO A PASO

La regulación de la **jubilación parcial**, establecida en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, se encuentra indisolublemente vinculada al **contrato de relevo** regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Esta vinculación hace que las referencias cruzadas entre ambas normas a la hora de configurar los distintos supuestos de jubilación parcial puedan ser en algunos casos confusas y engorrosas, a lo que, sin duda, no han ayudado las distintas reformas en búsqueda de la «sostenibilidad del sistema».

Nuestra obra, actualizada a las últimas modificaciones en la materia realizadas por el **Real Decreto-ley 11/2024**, de 23 de diciembre (con efectos de 01/04/2025), aborda la jubilación parcial y el contrato de relevo de forma clara y precisa prestando especial atención a:

- Posibilidades de acceso a la jubilación parcial y sus requisitos.
- Cotización durante la jubilación parcial.
- Remuneración durante la jubilación parcial.
- Compatibilidades, incompatibilidades y extinción de la pensión de jubilación parcial.
- Gestiones y solicitudes para la jubilación parcial.
- Concepto y características del contrato de relevo.
- Duración y formalización del contrato de relevo.
- Jornada laboral del contrato de relevo.
- Incentivos y cotización en el contrato de relevo.
- Suspensión, extinción e indemnización de las relaciones laborales asociadas a un contrato de relevo.
- Obligaciones en la sustitución del trabajador relevista.

Para dotar a la guía de un mayor contenido práctico se añaden esquemas, formularios de interés y análisis de la jurisprudencia más destacada.



PVP 15,00 €

ISBN: 978-84-1194-947-7



9 788411 949477