

TRABAJO FIN DE GRADO

ASESORAMIENTO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA VS. JUBILACIÓN TOTAL A LA EDAD MÍNIMA ORDINARIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Facultad de CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS

UNIVERSIDAD JAIME I

Curso Académico: 2021/2022

AUTORA : CELESTE MURRIA GARCÍA
TUTORA : MARÍA ARANTZAZU VICENTE PALACIO

Resumen : A través de este trabajo de fin de grado analizaremos, a partir de hechos reales, una parte del ordenamiento jurídico de la jubilación parcial aplicado a un caso práctico. Se analiza la jurisprudencia sobre la jubilación parcial desde la introducción de esta figura jurídica en nuestro ordenamiento jurídico de la seguridad social (1984) en un proceso largo y fruto de numerosas reformas.

Palabras clave : jubilación parcial, contrato de relevo y pensión de jubilación

Abstract: Through this Final Degree Project we will analyze, based on real events, part of the legal system of partial retirement applied to a practical case. The jurisprudence on partial retirement is analyzed since the introduction of this legal figure in our social security legal system (1984). This has been a long process and the result of numerous reforms.

Key words : partial retirement, relief contract and pension

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Concepto de Jubilación Parcial	5
2.1 Concepto	5
2.2 Requisitos	6
2.2.1 Voluntariedad	6
2.2.2 Edad mínima exigible al trabajador que quiera jubilarse parcialmente.	7
2.2.3 Antigüedad en la empresa	7
2.2.4 Periodo de carencia	8
2.2.5 La reducción de la jornada: horquilla	8
2.3 Jubilación parcial anticipada y cotización	9
2.4 Cuantía de la pensión de jubilación parcial anticipada	10
3. Marco Teórico del supuesto considerado	12
3.1 Hechos relevantes	14
4. Análisis del caso práctico Jubilación Parcial	19
4.1 Caso práctico jubilación parcial	19
4.2 Supuesto práctica una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación ..	28
4.3 Complemento por mínimos	34
4.4 Compatibilidades	35
5. Conclusión	38
6. Bibliografía	40

1. INTRODUCCIÓN

Con la llegada de la Ley 32/1984 de 2 de agosto desarrollada por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre se insertó por primera vez la jubilación parcial y el contrato de relevo en España. El legislador vio esta combinación como una fórmula de empleo eficaz para el empleo juvenil. También pretendió establecer un sistema de jubilación flexible y progresivo, que permitiera una transición escalonada entre la plena actividad y la jubilación, de acuerdo con la Recomendación nº 1982/857/CEE, de 10 de diciembre, que dispone: *“(..). debería reconocerse al trabajador asalariado la facultad, durante un período determinado, de solicitar anticipadamente su pensión o, por el contrario, aplazarla más allá de la edad ordinaria”*.

Con posterioridad, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introdujo un amplio abanico de modificaciones sobre la jubilación que afectaron tanto a la jubilación parcial como a la jubilación ordinaria; de hecho, esta reforma es conocida porque elevó la edad mínima ordinaria de acceso a la jubilación (salvo para quienes acrediten largas carreras profesionales) y también modificó la regulación de la jubilación parcial.

Las competencias atribuidas al Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales son variadas pero pueden generalizarse en la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en el transcurso del Grado a la práctica (CEP-04) y, específicamente, se contempla el asesoramiento y gestión en materia de seguridad social (CEP-12) y la selección, gestión y análisis de información y documentación laboral (CEP-05), incluyendo la normativa laboral y de seguridad social.

El TFG que se presenta ha adoptado esta perspectiva práctica o aplicada. Vamos a analizar las consecuencias económicas para el trabajador de tres situaciones diferentes: a) jubilación parcial anticipada; b) jubilación a la edad mínima ordinaria cuando el contrato de trabajo se extingue por causas empresariales (causa no imputable al trabajador); c) jubilación a la edad mínima ordinaria si el contrato se extingue por voluntad del trabajador.

Para alcanzar una conclusión se lleva a cabo previamente el un análisis de las normas que regulan la jubilación, que en este caso presenta la particularidad de que nos encontramos en un periodo transitorio hasta la aplicación completa de la reforma operada por la Ley 27/2021. Finalmente, se analizará las posibilidades del trabajador para compaginar la prestación de jubilación con un trabajo por cuenta ajena o propia.

2. LA JUBILACIÓN PARCIAL

2.1. Concepto

La jubilación parcial puede definirse como la situación jurídica en la que se compatibiliza el trabajo con la pensión de jubilación. Se puede requerir de forma anticipada antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, o bien después. Siempre y cuando se acrediten los requisitos fundados mediante la ley.

El primer componente característico de la jubilación parcial es la simultaneidad de la jubilación con el desempeño de un papel en el mundo laboral. En esta prestación podemos combinar un trabajo a tiempo parcial a la vez que recibimos parte de la pensión de jubilación. En todo caso, es necesario acreditar el periodo de carencia establecido legalmente.

Su segunda característica se relaciona con la edad en la que se puede solicitar la prestación de la jubilación parcial: previo a la edad legalmente establecida para la jubilación o una vez alcanzada la edad mínima de acceso a la jubilación. La edad del trabajador interesado es esencial para determinar las condiciones de acceso a la jubilación parcial. En cualquier caso, podemos decir que la jubilación parcial se modela legalmente como mecanismo para alcanzar progresivamente la jubilación total; si bien en un caso el acceso a la jubilación es anticipado y en el otro, no.

La jubilación parcial anticipada tiene, además, una clara finalidad de fomento del empleo. De hecho, la jubilación parcial antes de la edad mínima ordinaria requiere convertir un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, destinando el tiempo liberado por el trabajador jubilado parcialmente a contratar a otro trabajador mediante un contrato de relevo.

La posibilidad de romper o ampliar los límites establecidos para la jubilación ordinaria añadiendo factores complejos como la jubilación parcial hace que, de hecho, la jubilación no deba entenderse como una situación rígida y unilateral, sino como un factor polifacético y con cierta flexibilidad, que se puede utilizar de formas distintas adaptándose a situaciones muy diferentes. Este es precisamente el caso de la fórmula de la jubilación parcial, que abre la posibilidad de conciliar dos nociones que, a priori, parecen opuestas como son la de jubilación y el trabajo.

A lo largo del tiempo, la regulación normativa de la jubilación parcial ha sido reiteradamente modificada y ha sufrido hasta seis cambios normativos desde sus inicios, que subrayan la complejidad del tema.

Fue en 1984 cuando se reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico tras ratificarse la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y en su desarrollo, por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre. Fue la primera vez que se reguló la posibilidad de conciliar simultáneamente la actividad laboral con la jubilación.

En la actualidad, su regulación jurídica se recoge en el artículo 215 TRLGSS-2015. Existen, además, normas de carácter transitorio (D.T.4ª, especialmente, apartados 5 y 6) todavía aplicables (mayo 2022). Por su parte, la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial está regulada por los artículos 245-248 TRLGSS-2015 y, en lo que no se oponga a estos, por la Ley 35/2002, de 12 de julio que a su vez desarrolla el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre. En cuanto a las medidas para establecer un sistema de jubilación progresivo y flexible y mejorar su régimen jurídico, cabe señalar que las normas de desarrollo anteriores no se han ajustado a las últimas y recientes reformas. También resultan de aplicación los artículos 12.6 y 12.7 ET-2015 que establecen el régimen jurídico del contrato de relevo.

2. 2 Requisitos

2.2.1.- Voluntariedad

Es preciso dejar sentado que el acceso a la jubilación parcial depende exclusivamente de la decisión unilateral del trabajador. Así lo ha declarado la jurisprudencia (STS de 6-10-2011<RJ 2011,7348>) puesto que el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores señala que el trabajador *“(..). deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario” para que se dé lugar a la jubilación parcial*. Por consiguiente, no se puede imponer unilateralmente al trabajador la jubilación anticipada parcial, aunque se diera una modificación de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) ni tampoco mediante la negociación colectiva (art. 85 ET) debido a que es una competencia que requiere exclusivamente acuerdo con la empresa y el cumplimiento del resto de requisitos legales.

2.2.2.- Edad mínima exigible al trabajador que quiera jubilarse parcialmente.

Se trata de un tema muy complejo de tratar, puesto que, en la actualidad, cada año se modifica la edad mínima de acceso a la jubilación a resultas de la aplicación gradual de la reforma operada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 215.2 a) y a la D.T. 10ª TRLGSS-2015, la edad mínima ordinaria exigible en el año 2022 para acceder a la jubilación parcial está establecida en 62 años y 2 meses siempre que el trabajador acredite un periodo de cotización superior a 35 años y 6 meses. Si no se alcanza este periodo de carencia, la edad exigible se eleva hasta los 63 años y 4 meses. Como norma especial, pueden acceder a partir de los 60 años si el trabajador hubiera tenido la condición de mutualista con anterioridad a fecha 1-1-1967; esto resulta poco probable dado el largo tiempo transcurrido: el trabajador tendría que haber estado afiliado al sistema del Mutualismo laboral antes de esta fecha es decir, tendría que haber tenido, por lo menos, 14 años en esa fecha (edad mínima legal de acceso al trabajo en esa fecha), lo que sumado a los 55 años transcurridos, implica que en 2022 tendría 69 años: con toda probabilidad ya estará jubilado.

Especialmente relevantes son las normas transitorias referidas a la jubilación parcial previstas en los apartados 5 y 6 de la D.T.4ª TRLGSS-2015 que permiten la aplicación del régimen jurídico anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto a:

- 1) determinados trabajadores que perdieron su empleo con anterioridad a 1-1-2013 (D.T.4ª.5 TRLGSS-2015);
- 2) los trabajadores cuya actividad laboral requiera un alto esfuerzo físico o alto grado de atención en la industria manufacturera (D.T.6ª TRLGSS-2015).

Esta regla transitoria es la aplicable en el supuesto práctico que vamos a examinar.

2.2.3.- Antigüedad en la empresa

Para poder acceder a la jubilación parcial los trabajadores deben haber trabajado para la misma empresa durante 6 años anteriores a la fecha de jubilación parcial. Para el cómputo de dicha antigüedad se tendrá en cuenta el período cotizado, así como las excelencias computables. También se podrá computar el período de prestación del servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, hasta un máximo de un año. Por el contrario, no se consideran periodos cotizados ciertas excelencias que vienen reglamentadas en los art. 237.1 y 237.2 LGSSS.

La finalidad de esta previsión (cuyo origen se encuentra en el Ley 40/2007, de 4 de diciembre) es evitar actuaciones fraudulentas tendentes a acceder a los beneficios de la jubilación parcial al poco de haber empezado su contrato laboral; es decir, que se suscriba un contrato de trabajo con la exclusiva finalidad de permitir al trabajador acceder a la jubilación parcial anticipada.

Al tratarse de un tema bastante complejo ha sido objeto de especial conflictividad judicial por lo que existe una abundante jurisprudencia que ha interpretado que la norma no exige que el contrato del que derive ese antigüedad deba de ser a tiempo completo; basta que el trabajador estuviera vinculado a la empresa durante dicho tiempo, siempre y cuando el trabajador tenga un contrato a tiempo completo en el momento de solicitar la jubilación parcial y no se produzca un fraude de ley mediante la novación del contrato. [STS 5-3-2013 (RJ 2013, 4127) y SSTSJ Cataluña 8-4-2013 (JUR 2013,195072) y Aragón 17-7-2017 (JUR 2017, 214468)].

Según el Tribunal Supremo [STS 26-03-2014 (RJ 2320,2014)], la antigüedad requerida por la LGSS equivalente a prestación de servicios que debe ser de un mínimo de 6 años interrumpidos sin que pueda considerarse que deba ser ininterrumpida. La norma ordena que dicha antigüedad proceda de una prestación interrumpida de servicios a la empresa (o sucesora o empresa del grupo), siendo lo principal que se esté ante un vínculo laboral continuado durante esos seis años.

2.2.4.- Periodo de carencia

En el caso que estamos analizando en el que se quiere solicitar la jubilación parcial anticipada en el año 2022 y puesto que nos encontramos en un periodo transitorio que finaliza el año 2027, se exige un periodo mínimo de carencia de 33 años sin contar la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Al tratarse de una jubilación anticipada resulta computable el periodo del servicio militar obligatorio (o prestación social sustitutoria), hasta el límite de un año (art. 215 TRLGSS-2015).

2.2.5.- La reducción de la jornada: horquilla

Con el fin de prolongar la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 55 años se han endurecido progresivamente algunos de los requisitos para acceder a la jubilación parcial. En el régimen actualmente vigente (art. 215.2 c) TRLGSS-2015), la reducción de la jornada debe estar comprendida entre un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento. Este tope máximo se puede ampliar hasta el 75 por ciento cuando el

trabajador relevista sea contratado a jornada completa a través de contrato indefinido, siempre y cuando se acrediten los siguientes requisitos:

- 1) que el contrato del relevista tenga una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación; y
- 2) que el contrato se mantenga dos años más después de que el jubilado parcial alcance su edad mínima de jubilación; en el supuesto de que el contrato finalizara antes del periodo exigido, se deberá celebrar otro contrato en las mismas condiciones anteriores hasta que se cumpla la duración mínima.

Es posible, siempre y cuando se llegue a un acuerdo entre el jubilado parcial y la empresa, acumular la jornada del jubilado parcial de manera ininterrumpida hasta alcanzar los días exigidos por cada año. En nuestro caso particular, el trabajador que solicita nuestro asesoramiento realizará 8 meses de trabajo de manera continuada a partir del mes de mayo, que le computaran a efectos de los años que le restan para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

2.3. Jubilación parcial anticipada y cotización

La Ley 27/2011, de 1 de agosto revisó en profundidad el sistema de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores jubilados anticipadamente a tiempo parcial. Hasta ahora, durante el periodo en el que se sustentara la prestación por jubilación parcial, tanto el empresario como el trabajador jubilado, cotizaban en función de la jornada efectiva de trabajo y según las bases de cotización. Pese a la entrada en vigor de dicha ley se introdujo el Art. 215.2 g TRLGSS en el cual se indicaba un incremento progresivo y gradual en las bases de cotización a lo largo de la jubilación parcial de modo que eran ambas partes (empresario y el jubilado parcial) los que se debían de hacerse cargo de las cotizaciones por la base de cotización que correspondía de seguir trabajando el segundo a jornada completa, independientemente de como se pueda reducir la jornada de trabajo que ambas partes acuerden y "siempre que la misma hubiera simultaneidad con un contrato de relevo" (art. 18 RD 1131/2002). Sin embargo, el incumplimiento de la obligación de la empresa de celebrar un contrato de relevo no impide la aplicación de esta regla.

No obstante, el RDL5/2013 modificó la cláusula transitoria 10.3 TRLGSS para agilizar el progresivo incremento de las cotizaciones previsto en la Ley 27/2011. De hecho, mientras establecía que la base de cotización en 2013 equivaldría al 30% de la base de cotización para el empleo a tiempo completo, el RDL 5/2013 elevó este porcentaje al 50%. A partir de 2014, la base de cotización para los periodos de jubilación parcial se incrementa en otro 5% hasta alcanzar el año 2023 el 100% de la base de cotización

correspondiente a los trabajadores a tiempo completo; sin que, en ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado anualmente pueda ser inferior al porcentaje de la actividad laboral realizada.

Así, mientras que, por ejemplo, en 2018 la base de cotización del 75 % se aplica al trabajo a tiempo completo, los empleadores y los trabajadores cotizarán el 75 % si las horas trabajadas se reducen en un 50 %, esto cambiará progresivamente avancen los años como se ha señalado anteriormente. Estamos ante una medida que, aparentemente puede desincentivar su uso pues el aumento de las cotizaciones puede desalentar a los trabajadores (que cotizan a la seguridad social por salarios que no perciben), y especialmente a las empresas que pasan a cotizar dos veces la jornada reducida: las cotizaciones de los jubilados parciales se mantiene como si trabajaran una jornada completa y, además, deben cotizar por el trabajador relevista. Con la reforma del RDL 5/2013 se quiere compensar a la Seguridad Social por la carga de las pensiones anticipadas, permitirles llegar a la jubilación ordinaria trasladando el coste de las cotizaciones a la empresa y al trabajador, y calcular la base de cotización del trabajador durante la jubilación parcial como si hubiera estado cotizando a jornada completa.

Ejercicio	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Base Cotiz.	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

2.4 Cuantía de la pensión de jubilación parcial anticipada.

Según lo dispuesto en el artículo 12.1 RD1131/2002, la cuantía de la jubilación parcial se determinará aplicando el porcentaje obtenido de la reducción de jornada al importe total de la pensión que el sistema de la seguridad social ha calculado según su régimen establecido en función al periodo total de años cotizados reconocidos al trabajador en el momento del hecho causante.

No obstante, en dicha modalidad de jubilación se debe tener en cuenta diversos factores a la hora de calcular la cuantía:

a) Primeramente, una de las características de este tipo de jubilación es la total carencia de penalizaciones derivadas del acceso anticipado a la jubilación a la hora de calcular el importe de la pensión. En este sentido, cuando un trabajador reciba esta prestación antes de la edad mínima ordinaria de jubilación, no se reducirá la cuantía de su pensión por no ser de aplicación el factor de reducción previsto en el artículo 210.1 TRLGSS. Cabe señalar que si algunos jubilados perciben dichas prestaciones

de jubilación más allá de la edad ordinaria, no podrán ver incrementada su base reguladora por no ser de aplicación los porcentajes adicionales previstos en el art. 210.2 TRLGSS.

El importe de la pensión de jubilación parcial se calculará aplicando el porcentaje correspondiente a la reducción de jornada sobre la cuantía de la pensión que ya habríamos calculado en un primer momento. Por lo tanto, cuando los interesados accedan a una jubilación parcial debe tenerse en cuenta que el porcentaje de reducción de horas trabajadas que se indica no se refiere, en realidad, al porcentaje de reducción específico de horas efectivamente trabajadas sino al porcentaje de la reducción de la jornada laboral en relación con los trabajadores a tiempo completo comparables.

En cualquier caso, será necesario verificar que la cuantía final de la prestación correspondiente a la jubilación parcial no resulte ser inferior a la que se obtenga aplicando el porcentaje de reducción de jornada a la pensión mínima establecida para mayores de 65 años previstos en el artículo 210 TRLGSS.

En cambio, si el beneficiario aumenta la reducción de su jornada con posterioridad a la determinación de la cuantía de la pensión parcial, el importe de la pensión se modificará aplicando el nuevo porcentaje de reducción al importe reconocido. Si el beneficiario de la pensión se halla en situación de pluriempleo, el porcentaje de reducción del tiempo afectado por ambos puestos de trabajo se tendrá en cuenta para el cálculo de la base reguladora correspondiente. Además según lo previsto en el artículo 17 del Real Decreto 1131/2002, el jubilado parcial también adquirirá la condición de pensionista en el que se le reconocerán y percibirá las respectivas prestaciones sanitarias.

Finalmente, según el art. 18 RD 1131/2002 cuando un pensionista jubilado parcialmente decide abandonar definitivamente la actividad laboral y obtener el 100% de la jubilación, podrá solicitar un recálculo de la pensión ordinaria (o, en su caso, pensión anticipada): las cotizaciones realizadas durante el período trabajo a tiempo parcial se computan al 100% para establecer una nueva base reguladora y se considerarán jornadas completas para determinar el porcentaje aplicable a la nueva base reguladora.

3. MARCO TEÓRICO DEL SUPUESTO CONSIDERADO

Como ya se ha señalado, el objetivo fundamente de este TFG es el análisis de un caso práctico de jubilación parcial con la finalidad de valorar sus consecuencias económicas para el trabajador.

El trabajador Marcos López Ortín tiene 61 años y cesó voluntariamente en su trabajo el día 18 de febrero de 2022. Empezó a trabajar en dicha empresa el día 16 de mayo de 1989, trabajo que ha prestado de forma ininterrumpida hasta la fecha del cese señalado. Solicita asesoramiento para la pensión al INSS de jubilación parcial. Tiene una cónyuge y dos hijas menores de 25 años, que están a su cargo.

La suma de las bases de cotización correspondientes al periodo computable una vez actualizada conforme al IPC es de 810.708,50 euros puesto que sus años de cotización ascienden a 44,86 años.

La jubilación parcial se regula principalmente en el artículo 215 TRLGSS-2015, en el que se establece que la edad mínima ordinaria para acceder a esta prestación.

Nuestro supuesto práctico en el que se desarrolla la jubilación parcial anticipada se regula más específicamente en el epígrafe a) del apartado 2 del citado artículo.

“2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.”

En la actualidad, la normativa es muy amplia y diversa dependiendo de la situación en la que se encuentre cada trabajador. La Ley 27/2011 de 1 de agosto, estableció un régimen transitorio traducido en la inclusión de dos disposiciones transitorias. Nos estamos refiriendo a las Disposiciones Transitorias 4ª y 10ª TRLGSS-2015. Además, el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 de diciembre introdujo un apartado 6 a esta norma transitoria que constituye el marco jurídico en el que se desarrolla el supuesto de jubilación parcial aquí estudiado. A continuación podemos ver las modificaciones que

ha sufrido la Disposición Transitoria 4ª: como no alcanzan al apartado 6 mencionado no afectan al marco jurídico aplicable a este caso.

- Se modifica el último párrafo del apartado 1 y el apartado 5 por el art. 1.19 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre. [Ref. BOE-A-2021-21652](#)
- Se modifica el apartado 5 por la disposición final 5.9 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. [Ref. BOE-A-2021-1130](#)
- Se modifica el apartado 5 por la disposición final 1 del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. [Ref. BOE-A-2019-18611](#)
- Se modifica el apartado 5 por la disposición final 2.28 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. [Ref. BOE-A-2018-17992](#)
- Se añade el apartado 6 por el art. 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre. [Ref. BOE-A-2018-16791](#)
- Redactado el apartado 3 conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016. [Ref. BOE-A-2016-1320](#).

Para analizar y estudiar nuestro caso práctico, nos centraremos principalmente en el apartado 6 de la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS.

“Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que 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.

b) Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por

tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.

d) Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Que exista una 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.

f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

3.1 Hechos relevantes

El trabajador que solicita nuestro asesoramiento cumple todos los requisitos señalados anteriormente. A saber:

- 1) Presta sus servicios en la empresa TORRELIBER S.A.. Resulta de aplicación el XX Convenio colectivo de las Industrias Químicas (publicado por Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo; BOE el 19 de julio de 2021).

En el informe que ha elaborado la empresa consta que su categoría profesional era OPERARIO COMPOSICIONES G4. Para este puesto se anudan las siguientes funciones: “Gestionar las órdenes de producción en la instalación. Comprobar fórmulas y el material en los silos, colocación manual de los Big-Bags (BB) en las instalaciones, colocar las sacas de aditivos sobre los BB, descolgar los BB, etiquetado

manual. Almacenamiento en planta. Carga y descarga del material y ubicar materia prima polipasto.

2) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales informa que el puesto de trabajo requiere un relevante 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.

3) El trabajador acredita en la empresa una antigüedad de, prácticamente, 33 años (Mayo de 1989 hasta Febrero de 2022)

4º) La reducción de la jornada de trabajo solicitada corresponde a un 80% y el trabajador relevista va a ser contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida con una base de cotización diaria de 78,41 euros.

5º) El periodo total de cotización del trabajador a jubilar parcialmente a lo largo de toda su vida laboral comprende un total de 16375 días, más de 40 años, puesto que su nuevo contrato a tiempo parcial (20% de la jornada anual hasta que alcance su edad ordinaria de jubilación, de 65 años) asciende a un total de 350,4 horas al año. En nuestro caso, el trabajador acumulará todos los meses de trabajo, un total de 8 meses que realizará a partir del mes de mayo. Aunque la norma no tiene en cuenta expresamente esta concentración (que sólo se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que hayan pactado con la empresa que se presten todas las horas realizadas durante un período determinado), esto no excluye tal posibilidad. Señala el Tribunal Supremo (STS de 19-1-1 2015: núm. rec. 627/2014) “«porque ha continuado el percibo de la retribución, ha persistido el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las correspondientes cotizaciones durante todo el periodo que media entre la jubilación parcial y la edad ordinaria de jubilación»”, haciendo referencia a los requisitos antes mencionados.

6º) El trabajador percibirá una retribución total de SC euros brutos de 416€ mes que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales : salario base, complementos salariales, pluses.

7º) Se establece como duración de las vacaciones anuales 30 días naturales por año de servicio.

8º) El trabajador no es representante legal de los trabajadores.

A la finalización del contrato por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de acuerdo con la D. Transitoria 8ª del Estatuto de los Trabajadores, o con la Disposición Adicional primera de la ley 43/2006.

El contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (BOE de 24 de octubre), y el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero) y en su Disposición Adicional Primera y de la Ley 43/2006 y en su caso por el Convenio Colectivo de INDUSTRIA QUÍMICA. El contenido del contrato debe comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación.

También hay que tener en cuenta las siguientes normas, en relación al trabajador relevista que realizará el resto de la jornada que no realice el trabajador jubilado de manera parcial:

I. *Artículo. 14.3 Convenio colectivo de las industrias químicas por el que se regula el contrato del trabajador relevista en el sector de la cerámica de nuestro supuesto considerado que cita “ En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora. Los acuerdos de empresa en los que se hayan asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora jubilada podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año. De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los Trabajadores, el puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.*

II. Artículo 12.7, del Estatuto de los Trabajadores determina que :

“ a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de

cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

III. Artículo 215.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al 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.

El trabajador relevista, Lucas Hernández, que ya pertenecía a la plantilla de la misma empresa que el jubilado parcial, pasa a desempeñar el puesto que antes ocupaba Marcos López. El trabajador relevista mantenía con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada, que todavía no había alcanzado un año de duración. Se procede a la novación de su contrato (que pasa a ser indefinido) con efectos de 21-2-2022 y hasta el cumplimiento de la edad mínima de jubilación del jubilado parcial, con una base diaria de cotización de 78,41 euros..

Su base mensual de cotización (78,41€ x 30días) ascendería a 2352 euros brutos mensuales que vendría siendo una cantidad muy similar a la que va a cobrar el trabajador jubilado parcialmente. Por tanto, podríamos concluir que se cumple con este requisito sin que la jubilación parcial suponga una ahorro para la empresa sino que aparece como una mejora de las condiciones laborales del trabajador relevista.

4. ANÁLISIS DEL CASO PRÁCTICO JUBILACIÓN PARCIAL

4.1 Caso práctico jubilación parcial

Marcos López Ortín cesa voluntariamente en su trabajo el día 18 de febrero de 2022. Empezó a trabajar en dicha empresa el día 16 de mayo de 1989, trabajo que ha prestado de forma ininterrumpida hasta la fecha del cese señalado. Nació el 18 de febrero de 1961 y solicita la pensión al INSS el día del cese en el trabajo. Tiene una cónyuge y dos hijas menores de 25 años, que están a su cargo.

La suma de las bases de cotización correspondientes al periodo computable una vez actualizada conforme al IPC es de 810.708,50 euros puesto que sus años de cotización ascienden a 44,86 años. Las 24 mensualidades anteriores al mes previo al del hecho causante no son objeto de actualización (art. 209.1.1ª TRLGSS).

¿Tiene derecho a la pensión de jubilación parcial?

1. Alta en la seguridad social
2. Cese en el trabajo por cuenta ajena voluntariamente
3. Periodo de cotización acreditado : 19-07-1977 a 18-02-2022. Al tratarse de una jubilación anticipada se tiene en cuenta el periodo de servicio militar: máximo 1 año.
4. Tiene 61 años cumplidos

Aplicando toda la legislación citada anteriormente, el trabajador Marcos López Ortín tiene derecho a jubilarse parcialmente por la empresa, cobrando un 80% de la pensión de jubilación y el 20% de su salario será abonado por la empresa en base a su contrato parcial generado por el periodo de carencia que deberá devolver a la empresa hasta la fecha de su jubilación ordinaria

CUANTIA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL SEGURIDAD SOCIAL

Titular Marcos López Ortín	DNI/NIE 29876509A	Núm.Afiliación a la S.S. 12/09808989/26
-------------------------------	----------------------	---

Prestación Jubilación	Referencia 2022-511120-10
--------------------------	------------------------------

BASES DE COTIZACIÓN

Año	Mes	Base de Cotización	Año	Mes	Base de Cotización
2021	12	2.793,63	2020	12	2.764,51
2021	11	2.849,76	2020	11	2.559,61
2021	10	2.862,23	2020	10	2.726,03
2021	9	2.721,18	2020	9	2.667,39
2021	8	2.666,17	2020	8	2.703,72
2021	7	2.785,91	2020	7	2.707,12
2021	6	2.770,72	2020	6	2.555,87
2021	5	2.759,09	2020	5	2.551,55
2021	4	2.755,26	2020	4	2.544,80
2021	3	2.759,09	2020	3	2.543,68
2021	2	2.707,12	2020	2	2.544,80
2021	1	2.707,12	2020	1	2.543,13

Total 2 últimos años = 64.549,49 (A) (Periodo actualizable)

Año	Me s	Base de Cotizació n	Indice Actualizac ión	Base Actualiza da	Año	Me s	Bas e de Coti zaci ón	Indice Actualizac ión	Base Actualiz ada
201 9	12	2.483,93	1,0000000	2.483,93	201 8	12	2.42 4,51	1,007880 5	2.443,6 1
201 9	11	2.483,93	1,0000000	2.483,93	201 8	11	2.42 4,53	1,003354 9	2.432,6 6
201 9	10	2.483,93	1,0009694	2.486,33	201 8	10	2.42 4,53	1,002258 0	2.430,0 0
201 9	9	2.483,93	1,0106842	2.510,46	201 8	9	2.42 4,53	1,0115284	2.452,4 8
201 9	8	2.488,84	1,0106842	2.515,43	201 8	8	2.45 3,93	1,013996 0	2.488,2 7
201 9	7	2.486,52	1,0101222	2.511,68	201 8	7	2.42 2,91	1,015444 5	2.460,3 3
201 9	6	2.520,87	1,0038580	2.530,59	201 8	6	2.62 9,33	1,008160 2	2.650,7 8
201 9	5	2.483,93	1,0026780	2.490,58	201 8	5	2.46 7,19	1,010798 8	2.493,8 3
201 9	4	2.483,94	1,0046291	2.495,43	201 8	4	2.42 2,93	1,019910 4	2.471,1 7
201 9	3	2.482,37	1,0147617	2.519,01	201 8	3	2.42 1,86	1,028335 4	2.490,4 8
201 9	2	2.483,93	1,0184385	2.529,72	201 8	2	2.42 2,91	1,029544 2	2.494,4 9
201 9	1	2.483,93	1,0209294	2.535,91	201 8	1	2.42 2,91	1,030929 1	2.497,8 4
201 7	12	2.365,41	1,0198149	2.412,28	201 6	12	2.32 6,94	1,0311567	2.399,4 3
201 7	11	2.365,39	1,0202710	2.413,33	201 6	11	2.32 6,95	1,037262 6	2.413,6 5
201 7	10	2.365,40	1,0249295	2.424,36	201 6	10	2.32 6,95	1,041027 3	2.422,4 1

201 7	9	2.365,40	1,0343860	2.446,73	201 6	9	2.32 6,95	1,052927 6	2.450,1 0
201 7	8	2.365,38	1,0361889	2.450,98	201 6	8	2.32 6,91	1,052972 8	2.450,1 7
201 7	7	2.365,37	1,0382507	2.455,84	201 6	7	2.32 6,95	1,054330 9	2.453,3 7
201 7	6	2.365,40	1,0310917	2.438,94	201 6	6	2.32 6,95	1,046658 8	2.435,5 2
201 7	5	2.365,40	1,0315362	2.439,99	201 6	5	2.32 6,95	1,051494 2	2.446,7 7
201 7	4	2.365,40	1,0309183	2.438,53	201 6	4	2.32 6,94	1,057239 9	2.460,1 3
201 7	3	2.364,72	1,0408174	2.461,24	201 6	3	2.32 5,70	1,064652 3	2.476,0 6
201 7	2	2.365,40	1,0405966	2.461,42	201 6	2	2.32 6,95	1,071478 5	2.493,2 7
201 7	1	2.365,40	1,0368570	2.452,58	201 6	1	2.32 6,95	1,067699 9	2.484,4 8
201 5	12	2.292,56	1,0473293	2.401,06	201 4	12	2.25 6,80	1,047519 4	2.364,0 4
201 5	11	2.292,57	1,0442744	2.394,07	201 4	11	2.25 6,80	1,041414 1	2.350,2 6
201 5	10	2.292,56	1,0480902	2.402,80	201 4	10	2.25 6,80	1,040684 9	2.348,6 1
201 5	9	2.292,56	1,0548070	2.418,20	201 4	9	2.25 6,80	1,045532 1	2.359,5 5
201 5	8	2.281,63	1,0515619	2.399,27	201 4	8	2.25 6,87	1,047128 0	2.363,2 3
201 5	7	2.291,75	1,0480678	2.401,90	201 4	7	2.25 6,82	1,048784 9	2.366,9 1
201 5	6	2.292,56	1,0383386	2.380,45	201 4	6	2.25 6,80	1,038921 4	2.344,6 3
201 5	5	2.286,24	1,0411157	2.380,24	201 4	5	2.25 6,80	1,039207 6	2.345,2 8
201 5	4	2.279,48	1,0460895	2.384,54	201 4	4	2.25 6,80	1,039449 8	2.345,8 3
201 5	3	2.279,29	1,0557038	2.406,25	201 4	3	2.25 6,72	1,048695 2	2.366,6 1

201 5	2	2.279,49	1,0624384	2.421,81	201 4	2	2.25 6,80	1,051032 3	2.371,9 6
201 5	1	2.278,23	1,0646292	2.425,47	201 4	1	2.25 6,67	1,050582 1	2.370,8 1
201 3	12	2.252,30	1,0366050	2.334,74	201 2	12	2.21 1,24	1,039218 6	2.297,9 6
201 3	11	2.252,30	1,0375369	2.336,84	201 2	11	2.21 1,24	1,039945 7	2.299,5 6
201 3	10	2.252,32	1,0396922	2.341,71	201 2	10	2.25 8,61	1,038657 4	2.345,9 2
201 3	9	2.252,32	1,0439187	2.351,23	201 2	9	2.21 1,24	1,047485 8	2.316,2 4
201 3	8	2.252,28	1,0419672	2.346,80	201 2	8	2.21 1,24	1,057798 5	2.339,0 4
201 3	7	2.252,28	1,0452090	2.354,10	201 2	7	2.21 1,24	1,063751 8	2.352,2 1
201 3	6	2.252,32	1,0398134	2.341,99	201 2	6	2.21 1,24	1,061266 0	2.346,7 1
201 3	5	2.252,30	1,0413478	2.345,42	201 2	5	2.21 1,24	1,059283 4	2.342,3 2
201 3	4	2.252,32	1,0432637	2.349,76	201 2	4	2.21 1,24	1,057718 6	2.338,8 6
201 3	3	2.250,32	1,0471616	2.356,44	201 2	3	2.20 7,83	1,072579 8	2.368,0 7
201 3	2	2.252,32	1,0508522	2.366,85	201 2	2	2.21 1,24	1,079793 5	2.387,6 8
201 3	1	2.367,09	1,0526677	2.491,75	201 2	1	2.21 1,24	1,0809119	2.390,1 5
201 1	12	2319,66	1,0690264	2.479,77	201 0	12	2128 ,88	1,094442 8	2.329,9 3
201 1	11	2319,66	1,0704145	2.482,99	201 0	11	2128 ,88	1,1011629	2.344,2 4
201 1	10	2.180,68	1,0747538	2.343,69	201 0	10	2128 ,88	1,107140 8	2.356,9 6
201 1	9	2.158,64	1,0832275	2.338,29	201 0	9	2128 ,88	1,1172538	2.378,4 9
201 1	8	2.158,64	1,0858775	2.344,01	201 0	8	2128 ,88	1,1180305	2.380,1 5
201 1	7	2.158,63	1,0872254	2.346,91	201 0	7	2128 ,88	1,120853 8	2.386,1 6

201 1	6	2.158,64	1,0813886	2.334,32	201 0	6	2128 ,88	1,1158304	2.375,4 6
201 1	5	2.158,64	1,0798648	2.331,03	201 0	5	2128 ,88	1,1178267	2.379,7 1
201 1	4	2.193,08	1,0795083	2.367,44	201 0	4	2.11 5,88	1,120303 3	2.370,4 2
201 1	3	2.156,18	1,0929429	2.356,58	201 0	3	2.11 5,88	1,132238 4	2.395,6 8
201 1	2	2.158,64	1,1011135	2.376,90	201 0	2	2.11 5,87	1,140637 9	2.413,4 4
201 1	1	2.158,64	1,1025119	2.379,92	201 0	1	2.11 5,88	1,138559 4	2.409,0 5
200 9	12	2078,78	1,1271386	2.343,07	200 8	12	2.03 8,78	1,136093 6	2.316,2 4
200 9	11	2078,77	1,1268538	2.342,46	200 8	11	2.04 1,17	1,130268 5	2.307,0 7
200 9	10	2078,77	1,1329576	2.355,15	200 8	10	2.03 8,78	1,125470 4	2.294,5 8
200 9	9	2078,77	1,1410359	2.371,95	200 8	9	2.09 6,52	1,129344 6	2.367,6 9
200 9	8	2078,77	1,1383480	2.366,36	200 8	8	2.19 4,31	1,1291106	2.477,6 1
200 9	7	2078,77	1,1423248	2.374,63	200 8	7	2.03 8,78	1,126685 5	2.297,0 6
200 9	6	2078,77	1,1325652	2.354,34	200 8	6	2.44 8,25	1,121276 5	2.745,1 6
200 9	5	2078,77	1,1375560	2.364,71	200 8	5	2.03 8,78	1,127734 7	2.299,2 0
200 9	4	2078,55	1,1371603	2.363,64	200 8	4	2.03 8,78	1,135344 1	2.314,7 1
200 9	3	2.075,86	1,1482617	2.383,63	200 8	3	2.05 4,04	1,147563 2	2.357,1 4
200 9	2	2.078,77	1,1501466	2.390,89	200 8	2	2.05 3,79	1,157748 1	2.377,7 7

200 9	1	2.074,86	1,1502679	2.386,64	200 8	1	2.56 5,14	1,159554 6	2.974,4 1
200 7	12	1.954,51	1,1523759	2.252,33					
200 7	11	1.952,79	1,1572018	2.259,77					
200 7	10	1.954,49	1,1654924	2.277,94					
200 7	9	2.104,04	1,1805994	2.484,02					
200 7	8	1.952,79	1,1844768	2.313,03					
200 7	7	1.952,81	1,1861095	2.316,24					
200 7	6	1.952,79	1,1774676	2.299,34					
200 7	5	1.952,79	1,1796339	2.303,57					
200 7	4	1.952,79	1,1828771	2.309,91					
200 7	3	1.962,74	1,1992176	2.353,75					
200 7	2	1.952,79	1,2083169	2.359,58					
200 7	1	2.147,25	1,2091361	2.596,31					

TOTAL AÑOS = 374.790,88 (B)

**BASE REGULADORA = A+B / NÚM.DE MESES REGLAMENTARIOS =
439.340,37/210 =**

BASE REGULADORA	2.092,10 €
------------------------	------------

A partir del año 2022, la base reguladora será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante. Pero como nuestro supuesto practico se aplica la antigua legislación a 1-1-2013, en aplicación de la disposición transitoria cuarta de la LGSS, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado, correspondientes a los últimos 15 años, 180 meses más 30 de pagas extra.

Base reguladora.....2092,10€	Cotizaciones acreditadas=40años y 316 días
Porcentaje de la pensión...80,000.0%	Número de pagas anuales..... 14
	Tipo retención IRPF11,61%*

PENSIÓN MENSUAL	PRIMER PAGO: Período De 21-02-2022 A 30-04-2022
Pensión inicial.....1673,68	
Revalorizaciones.....0,00	
Suma de abonos..... 1673,68	
Retención IRPF194,31	
Importe líquido..... 1479,37 €	

La Seguridad Social abonará al trabajador una pensión de jubilación (parcial) por importe de 1479,37 euros correspondiente al 80% de su base de cotización. La empresa le abonará un total de 416€ desglosados en los conceptos de salario base, antigüedad, complementos de personal y pluses, correspondiente a una jornada del 20% En estos conceptos su base está adaptada al nuevo contrato a tiempo parcial que el trabajador firmó el día del cese de su actividad laboral pasando a ser jubilado parcial. El nuevo contrato consta de 350,4 horas anuales.

A continuación podemos ver una nómina del trabajador en base a su nuevo contrato de trabajo.

4.2 Jubilación total una vez alcanzada la edad ordinaria y jubilación total anticipada.

Marcos López Ortín cesa voluntariamente en su trabajo el día 18 de febrero de 2025. Empezó a trabajar en dicha empresa el día 16 de mayo de 1989, trabajo que ha prestado de forma ininterrumpida hasta la fecha del cese señalado. Nació el 18 de febrero de 1961 y solicita la pensión al INSS el día del cese en el trabajo. Tiene cónyuge y dos hijas mayores de 25 años, que no están a su cargo.

La suma de las bases de cotización correspondientes al periodo computable una vez actualizada conforme al IPC es de 810.708,50 euros puesto que sus años de cotización ascienden a 44,86 años

¿Tiene derecho a la pensión de jubilación?

1. Alta en la seguridad social
2. Cese en el trabajo por cuenta ajena voluntariamente
3. Periodo de cotización acreditado: 19-07-1977 a 18-02-2025
4. Tiene 65 años cumplidos

Aplicando la Disposición transitoria séptima TRLGSS-2015 (Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización) el trabajador tendrá derecho a acceder a la prestación de jubilación a los 65 años, dado el largo periodo de cotización acreditado. En este caso, al tratarse de una jubilación a la edad mínima ordinaria no se computa el servicio militar obligatorio.

2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.

Cálculo de la cuantía de la pensión

Base reguladora: Según Disposición transitoria 8ª TRLGSS-2015 (Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación), a partir de 1-1-2022 se aplica la regla contenida en el artículo 209 TRLGSS, que establece como base reguladora el promedio de las bases del cotización del trabajador correspondientes a los últimos 25 años cotizados (es decir, el promedio de las bases de cotización del trabajador de los 300 meses anteriores divididas por 350)

BASE REGULADORA = 810.708,50 : 350 = 2316,31 euros

Porcentaje aplicable: Los porcentajes a que se refiere el artículo 210.1.b) TRLGSS serán sustituidos por lo dispuesto en la Disposición transitoria 9ª TRLGSS (. Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para calcular la pensión de jubilación).

Durante el año 2025, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100. Deben aplicarse las reglas para el cómputo de los años y días previstos en el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, por lo que hay que transformar en días y luego en meses

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 146 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por ciento y por cada uno de los 209 meses siguientes, el 0,19 por ciento.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por ciento y por cada uno de los 16 meses siguientes, el 0,18 por ciento.

Por los primeros 15 años = 50%

Nos quedan 29 años 8 meses y 6 días = $(29 \times 365) + (8 \times 30,41666) + 6 = 10585 + 243,332 + 6 = 10834,33 : 30,41666100 = 356,19$ meses

356 meses equivale a $49 \times 0,21 = 10,29\%$ y $307 \times 0,19 = 58,33\%$

TOTAL PORCENTAJE : $50 + 58,33 + 10,29 > 100\%$

Pensión teórica inicial si el trabajador se jubilara a la edad que le corresponde de 65 años sería el 100% de 2316,31 euros.

Si el trabajador se jubilara ANTICIPADAMENTE antes de la edad ordinaria, la cuantía de la pensión se reduce mediante la aplicación de un porcentaje por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Estos coeficientes han sido objeto de reforma por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.. En este caso, si cabría el cómputo como periodo cotizado del servicio militar obligatorio prestado si fuera necesario para el cálculo del periodo de carencia. En todo caso, no es necesario en este caso.

El porcentaje varía en función de si ese acceso anticipado es por una causa imputable al trabajador o, por el contrario, por causa no imputable. También es relevante el periodo de cotización previo que acredite el trabajador. No se consideran cotizados los meses en los que ha accedido anticipadamente a la pensión de jubilación. Los arts. 207 y 208 TRLGSS que regulan los porcentajes han sido modificados por la Ley 21/2021, que ha entrado en vigor el 1-1-2022, como ya se ha dicho. La modificación ha incrementado notablemente estos porcentajes así que es más “costoso” para el trabajador jubilarse anticipadamente .

A) JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR

Requisitos :

- Edad inferior, como máximo, en 4 años a la ordinaria (sin aplicación de coeficientes)
- Inscripción en la oficina de empleo como demandante, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores
- Periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años (sin cómputo de PE)

- Cese consecuencia de una reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral (art. 51 ET; art. 52.1.a) ET; concurso; muerte, jubilación o incapacidad del empresario, fuerza mayor)

Consecuencias :

Existen cuatro franjas de reducción en función de los años que el trabajador haya cotizado en el momento de la aplicación del artículo: a) Menos de 38 años y 6 meses; b) Entre 38 años y 6 meses y 41 años y 6 meses; c) Entre 41 años y 6 meses y 44 y 6 meses; d) Más de 44 y 6 meses

Como nuestro trabajador relevista cuenta con más de 44 años cotizados será de aplicación la última franja en el caso que decidiera adelantar la jubilación anticipadamente antes de la edad ordinaria de jubilación.

MESES	%	MESES	%	MESES	%
1	0,5	17	6,91	33	16,5
2	1	18	7,6	34	17
3	1,5	19	8,4	35	17,5
4	2	20	9,2	36	18
5	2,5	21	10	37	18,5
6	3	22	11	38	19
7	3,62	23	11,5	39	19,5
8	3,8	24	12	40	20
9	4	25	12,5	41	20,5
10	4,22	26	13	42	21
11	4,47	27	13,5	43	21,5
12	4,75	28	14	44	22
13	5,07	29	14,5	45	22,5
14	5,43	30	15	46	23
15	5,85	31	15,5	47	23,5
16	6,33	32	16	48	24

El límite máximo (de anticipación de la jubilación) se sitúa en 48 meses, correspondiendo con un porcentaje reductor de la pensión teórica de jubilación del 24%.

En el supuesto que el trabajador fuera despedido de la empresa por cese a causa de algunas de las causas previstas en su artículo 51 y 52 ET, su pensión se vería reducida un 24% de la pensión teórica es decir, el límite máximo aplicable debido a los 48 meses para alcanzar la edad ordinaria de jubilación a los 65 años puesto que su periodo de cotización es superior a 44 años.

BASE REGULADORA = $810708,50 : 350 = 2316,31$ euros

PORCENTAJE APLICABLE PARA DETERMINACIÓN DE PENSIÓN TEÓRICA: 100%
de $2316,31€ = 2316,31 €$

APLICACIÓN COEFICIENTE REDUCTOR SOBRE PENSIÓN TEÓRICA: $2316,31$ euros x 24% = Su pensión se reduciría $555,91$ euros/mes, suponiendo una cantidad final de 1761 euros brutos mensuales de pensión de jubilación (14 mensualidades).

En cómputo anual, la reducción de la pensión de jubilación es de $555,91 \times 14$ pagas = $7782,74 €$.

Si estimamos que el trabajador (varón) tiene una esperanza de vida de 84 años (por tanto, va a percibir la pensión de jubilación desde los 61 años (jubilación anticipada) a los 84 años (fallecimiento), supone una pérdida total de $7782,74 € \times 23$ años = $179.003,02 €$ (cálculo valor nominal actual, sin contar revalorizaciones).

B) JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR

Requisitos :

- Edad, inferior, en 2 años como máximo, a la ordinaria (sin aplicación de coeficientes)
- Periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años (sin pagas extras)
- El importe de la pensión resultante ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los 65 años (es para evitar pagar complementos por mínimos)

Consecuencias :

En el caso que el trabajador quisiera jubilarse anticipadamente por causa imputable, podría puesto que cumpliría con los requisitos, los porcentajes se incrementan notablemente. Solo se puede anticipar hasta 24 meses con una reducción del 13% de la cuantía.

1	2,81 %	7	3,62 %	13	5,07 %	19	8,4 %
2	2,92 %	8	3,8 %	14	5,43 %	20	9,2 %
3	3,04 %	9	4 %	15	5,85 %	21	10 %
4	3,17 %	10	4,22 %	16	6,33 %	22	11 %
5	3,3 %	11	4,47 %	17	6,91 %	23	12 %
6	3,45 %	12	4,75 %	18	7,6 %	24	13 %

BASE REGULADORA = 810708,50 : 350 = 2316,31 euros

PORCENTAJE APLICABLE PARA DETERMINACIÓN DE PENSIÓN TEÓRICA=
100%= 2316,31 €

APLICACIÓN COEFICIENTE REDUCTOR SOBRE PENSIÓN TEÓRICA: 2316,31
euros x 13% = Su pensión se reduciría 301,12 euros/mes, suponiendo una cantidad
final de pensión de jubilación d 2015,19 euros brutos mensuales (14 pagas)

En cómputo anual, la reducción de la pensión de jubilación es de 301,12 € x 14
pagas= 4215,68 €/año (14 mensualidades)

Si mantenemos la misma esperanza de vida del trabajador (84 años) va a percibir la
pensión de jubilación desde los 63 años (jubilación anticipada) a los 84 años
(fallecimiento), supone una pérdida total de 7782,74 € x 21 años=88.529,28 € €
(cálculo valor nominal actual, sin contar revalorizaciones).

OTRAS CUESTIONES A CONSIDERAR

1) En ninguno de los supuestos considerados el trabajador genera derecho a percibir el complemento por mínimos.

4.3 ¿Cuándo se reconoce el complemento por mínimos?

La pensión mínima es la cantidad que se establece anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para asegurar la suficiencia de las diferentes pensiones del sistema de Seguridad Social (art. 41 CE) de tal forma que si la cuantía de la pensión calculada aplicando las reglas contributivas no alcanza esa cuantía mínima, se abona al beneficiario la cantidad necesaria para asegurar que percibe esa cuantía míniam. La condición necesaria es que el beneficiario no perciba rentas del capital o del trabajo personal y, si las percibe, no supere la cuantía anual prevista en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Nuestro trabajador jubilado parcialmente no tiene derecho a percibir ningún complemento por mínimos puesto que no cumple ninguno de los requisitos establecidos para recibirla. Además, para jubilarse anticipadamente por causa imputable al trabajador se exige como requisito que la cuantía de la pensión resultante alcance la cuantía mínima prevista.

En concreto, los requisitos para obtener el complemento mínimo son:

- Una pensión cuyo importe reconocido no alcance el importe mínimo establecido anualmente para cada caso. En nuestro caso, si que supera el Salario Mínimo Interprofesional.
- Sin ingresos por trabajo, fondos o cualquier otra fuente. Si los percibes, no pueden superar la cuantía anual prevista en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado es de 9452,80 euros/año si no tienes cónyuge a cargo y menos de 65 años. Nuestro trabajador tiene cónyuge e hijas que no están a su cargo cargo aparte de ingresos generados por su pensión de jubilación y su trabajo a tiempo parcial.

Para reclamar el complemento, los pensionistas deben declarar sus ingresos en el mismo año en que reciben el beneficio mínimo. A los efectos del reconocimiento de rentas la Administración de la Seguridad Social podrá, en cualquier momento, exigir a

los beneficiarios de los complementos esta información, aparte de una declaración de su patrimonio y, en su caso, de la declaración de aportaciones.

4.4 Sobre la compatibilización de la pensión de jubilación (completa) con trabajo por cuenta o cuenta propia.

Desde el año 2002, el legislador ha ido creando diversas vías para que la jubilación no supusiese una desvinculación de la vida laboral. Ya se ha señalado y aplicado a un supuesto práctico la jubilación parcial, anticipada o no, que supone que el trabajador percibe una pensión de jubilación en el porcentaje parcial que se jubila, en este caso el 80% y continúa prestando servicios en este caso, por el 20%.

Por su parte, la jubilación en la totalidad de su jornada no excluye en la actualidad la posibilidad de que el trabajador realice algún tipo de actividad laboral. Su regulación se recoge en los artículos 213 y 214 de la TRLGSS, así como en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El artículo 213 LGSS establece que la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo por cuenta propia o ajena

excepto salvedades previstas legal o reglamentariamente, salvo con el trabajo a tiempo parcial, en los términos previstos reglamentariamente, que supondría una reducción en la pensión de jubilación. También resultaría incompatible con el desempeño de cualquier cargo público, previsto por la ley incompatibilidades 1984. Sería compatible con el trabajo por cuenta propia siempre que los ingresos fueran inferiores al salario mínimo interprofesional, que en este caso no se cotizaría a la seguridad social

Continuamos con la jubilación y el envejecimiento activo (art. 214 TRLGSS):

Es compatible la pensión con el trabajo por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, esto es un régimen adicional al anterior, es decir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 213 TRLGSS. Tenemos varios supuestos y requisitos en los que podríamos aplicar la ley.

a) El acceso a la jubilación debe haberse producido a la edad que resulte de aplicación de jubilación(65 o 67 años), esto quiere decir, no tiene que haberse jubilado anticipadamente, ni tiene que ser un trabajador que haya anticipado su edad de jubilación.

b) El porcentaje para determinar su cuantía de la pensión (sin aplicación de coeficientes o supuestos de anticipación de la edad) ha de ser del 100% de la base reguladora, esto también supone que tiene que haber cotizado 37 años o más.

c) A diferencia del artículo 213 de la LGSS, en este caso, trabajemos a tiempo parcial o tiempo completo el porcentaje de la pensión, siempre será una cuantía del 50%, importe resultante en el reconocimiento inicial una vez aplicado, si procede, el tope máximo (con exclusión del complemento por mínimos), cualquiera que sea la jornada laboral o actividad que se realice Se revaloriza anualmente conforme reglas generales pero luego se reduce al 50%. Nunca proceden mientras se compatibilice el complemento por mínimos. Se mantiene el 100% de la base reguladora para los trabajadores por cuenta propia si se acredita que tienen contratado a un trabajador por cuenta ajena.

d) En el caso de la cotización al sistema, solo se cotizaría por la incapacidad temporal, por riesgos profesionales y un concepto nuevo "cotización de solidaridad", que se basa en un 8% adicional. El 6% lo paga el empresario y el 2% el trabajador, en el caso que sea por cuenta ajena. Si es por cuenta propia toda la cotización será del trabajador, no computable a los efectos de las prestaciones.

En definitiva, a lo tenor de lo señalado , podemos concluir que los jubilados pueden realizar actividades por cuenta propia siempre que sus ingresos anuales no superen el salario mínimo interprofesional anual vigente, que es de 13510 euros anuales para este 2022. Si no se excede dicho límite, no estará obligado a cotizar por el desarrollo de la actividad elegida por el pensionista, en cambio, deberá abonar los correspondientes impuestos en base a los ingresos que reciba.

Además, la jubilación es compatible con convertirse en empresario, siempre que se desempeñen únicamente las funciones inherentes a dicha titularidad, en lugar de trabajar en el negocio. Así que mientras no hagas negocios de forma directa y personal, puedes ser titular ya que de no ser así, sería una actividad incompatible con la jubilación. Los empresarios deben registrarse en la Administración de la seguridad Social para las actividades gerenciales, administrativas y de dirección general.

El cobro de las pensiones también es compatible con las actividades realizadas por profesionales que estén colegiados e inscritos en mutualidades alternativas o exentos de inscripción en el RETA.

Los trabajadores que estén cobrando pensiones y deseen trabajar como agricultores en sus campos como empleados, primero deben formalizar la compatibilidad de su caso comunicándose con el Centro de Información y Preocupaciones de Seguridad Social (CAISS) y solicitando cita para informar el inicio de una actividad laboral.

En caso de no comunicar el puesto de trabajo y no cumplir con los requisitos la Seguridad Social puede exigir el cobro indebido de las pensiones recibidas en el trabajo sin perjuicio de las posibles sanciones.

CONCLUSIÓN

En mi Trabajo Final de Grado he querido representar un asesoramiento jurídico de las diferentes modalidades que el trabajador Marcos López podrá acceder a la pensión de jubilación antes de llegar a la edad ordinaria , al igual que una vez alcanzada esta edad.

El trabajador asesorado tiene actualmente 61 años y ha requerido un informe para una previa valoración antes de tomar una decisión final. Su periodo de cotización acreditado es desde 19-07-1977 a 18-02-2022. Puesto que su periodo es de más de 44 años se le han abierto un abanico de posibilidades para acceder a dicha prestación.

A Marcos López se le ha ofrecido la posibilidad de acceder a una jubilación parcial, pero también hemos podido hacer una comparación con la pensión que le quedaría jubilándose anticipadamente por causa imputable y por causa no imputable, al igual, que las consecuencias económicas si se jubilara una vez alcanzada la edad ordinaria, los 65 años. El caso práctico lo he centrado en el apartado 6 de la Disposición Transitoria 4ª TRLGSS debido a que la jubilación parcial se regula principalmente en el artículo 215 TRLGSS-2015, en el que se establece cual es la edad mínima ordinaria para acceder a esta prestación.

El trabajo lo he focalizado en la jubilación parcial porque es la prestación que más beneficios le aporta al trabajador. Esta modalidad cada vez más utilizada por los mayores de 60 años se define como la situación jurídica en la que se compatibiliza el trabajo con la pensión de jubilación. Podemos combinar un trabajo a tiempo parcial a la vez que recibimos parte de la pensión de jubilación por el tiempo que no estamos destinando al empleo. Además nuestro sujeto incrementará su periodo de carencia computable en 8 meses de los 4 años que le quedan para alcanzar la edad ordinaria todos seguidos, esto significa que en Enero de 2023 el trabajador ya no deberá trabajar más (aunque solo trabaje ese tiempo, para el trabajador se considera computado todo el periodo que está jubilado parcialmente puesto que se mantiene su cotización al 100%), aunque seguirá recibiendo ambas prestaciones (el salario del contrato a tiempo parcial y la pensión de jubilación parcial) hasta llegar a la edad ordinaria de jubilación. En todo caso, es necesario acreditar el periodo de carencia establecido legalmente. El tiempo que el trabajador no destinará al trabajo, lo hará en consecuencia su trabajador relevista, en nuestro caso Lucas Hernández.

La figura del trabajador relevista se basa en reemplazar la actividad laboral que antes realizaba el trabajador jubilado, es decir, sustituir la reducción de jornada del

trabajador que se acoge a una jubilación parcial. Para poder acceder a este papel dentro de la empresa es necesario cumplir unos requisitos legales, que el mismo cumplía y hemos analizado a lo largo de este Trabajo Final de Grado.

La pensión de jubilación parcial junto con el salario del contrato a tiempo parcial es prácticamente idéntica al salario que ha percibido los últimos años en su puesto de trabajo. Al igual que la pensión que recibirá de aquí cuatro años cuando alcance la edad ordinaria. Esto es a consecuencia de los 33 años que lleva acreditados en la misma empresa y por el computo total de los más de 44 años que lleva cotizado. Su pensión se quedará en el 100% de la base reguladora. En cambio, si el trabajador accediera a la jubilación total anticipada ya fuera por extinción de su contrato por causa imputable o, por el contrario, por simple voluntad del trabajador las consecuencias económicas serían muy desfavorables puesto que se le aplicaría un coeficiente reductor del 24% en la base reguladora en caso de causa imputable puesto que le quedan 48 meses para llegar a la edad ordinaria, al igual que un porcentaje del 13% en la otra modalidad citada.

Concluyendo con el análisis de este trabajo me gustaría lanzar una pequeña reflexión acerca de las tasas de ocupación de los mayores de 60 años. Representan un poco menos del 55% de la tasa de empleo total en España, 15 puntos menos que hace dos décadas. En consecuencia este trabajo tampoco está siendo sustituido por los jóvenes, puesto que solo está en el mercado laboral un 23% de los menores de 25 años.

Desde mi perspectiva, el problema central de los trabajadores mayores es su baja tasa de actividad. Esta inactividad afecta desproporcionadamente a las mujeres mayores, cuya tasa de ocupación se reduce a la mitad que la de los hombres mayores españoles. Desde esta perspectiva, la pregunta que nos tenemos que hacer es: ¿Por qué los trabajadores de mayor edad, a pesar de tener una esperanza de vida significativamente mayor, y por lo tanto, desde un punto de vista biológico, siendo relativamente más jóvenes que los mismos trabajadores de hace unas décadas, se mantienen en activo por menos tiempo? Cabría preguntarse si esto se debe a la voluntariedad individual o al resultado del propio mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
2. BOE.es - BOE-A-2011-13242 Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>
3. BOE.es - BOE-A-2015-11724 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
4. BOE.es - BOE-A-2021-12038 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038
5. Seguridad social: Internet. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>
6. Noticias jurídicas. (n.d.). Noticias Jurídicas. Retrieved June 1, 2022, from https://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1991-1984.html
7. BOE.es - BOE-A-2018-16791 Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-16791
8. Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (n.d.). Retrieved June 1, 2022, from <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
9. BBVA. (n.d.). Con qué edad me puedo jubilar parcialmente. BBVA Mi Jubilación. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/con-que-edad-me-puedo-jubilar-parcialmente.html>

10. INE. Instituto Nacional de Estadística. (n.d.). INE - Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.ine.es>
11. Inicio - Revista seguridad social - Seguridad social. (n.d.). Revista Seguridad Social. Retrieved June 1, 2022, from <https://revista.seg-social.es/en/>