

Anàlisi jurídic de les darreres reformes de la jubilació parcial

especialment Real Decreto-ley 5/2013, Real Decreto-ley 20/2018 i RDLEY 11/2024



*Àlex Tisminetzky, advocat del Col·lectiu Ronda
Febrer 2025*



Què és la jubilació parcial?

- És una possibilitat de jubilació anticipada molt beneficiosa pel treballador
- Hi ha un treballador jubilat parcialment (en un % determinat) que treballa encara parcialment a l'empresa. Entre la jubilació parcial i la prestació de serveis a l'empresa parcial ha de sumar el 100%.
- A canvi, l'empresa contracta un treballador jove (anomenat «rellevista»)
- És per tant una mesura de promoció de l'ocupació de treballadors joves, i dóna la possibilitat de jubilació anticipada sense cap penalització a treballadors a punt de jubilar-se (especialment interessant o utilitzada en feines «dures», com cadenes de muntatge de la SEAT, conductors de metro o bus de TMB,...).

Antecedents de la JUBILACIÓ PARCIAL: Reforma aplicada a la llei 40/2007

Primer gran enduriment de les condicions i requisits per a l'accés a la jubilació parcial

Abans de la llei 40/2007

A partir dels 60 anys

No hi ha cap requisit d'antiguitat

Requisit de 15 anys cotitzats

Possibilitat de jubilació parcial fins a 85-15%

Després

61 anys

6 anys antiguitat a l'empresa

30 anys cotitzats

Fins a 75-25%.

Eliminació de les transitòries de la llei 40/2007 pel **Real Decret 8/2010**, però manté un grup de treballadors que poden mantenir-se amb les condicions anteriors (normativa derogada):

“Disposición Transitoria segunda. Jubilación parcial

*Hasta el 31 de diciembre de 2012, podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con el cumplimiento de todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d), e) y f) de dicho artículo, **los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.***

Art 7. 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

- Augmenta l'edat de 61 a 63 anys (amb una transitòria molt llarga, fins 2027)**
- Reducció de jornada entre el 25% i el 50% (i 75% si el rellevista està a jornada complerta)
- Correspondència entre les bases de cotitzacions del jubilat i del rellevista del 65%
- Requisit de 33 anys de cotització efectiva (abans 30 anys)**
- L'empresa cotitzarà al 100% dels dos treballadors, amb un augment gradual del 5% anual (actualment al 2025 ja està al 100% de la cotització)**

Art 8. 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

Es manté jubilació anterior a llei 27/2011 (actualment derogada) per a les persones que s'han acollit a plans de jubilació parcial «*recollits en Convenis Col·lectius o acords col·lectius d'empresa*» anteriors a abril de 2013, sempre i **quan la prestació tingui data d'efectes anterior a 2019 (per tant ja no s'aplica actualment)**

- Modificació redactat art. 2 de la disposició dotzena de la llei 27/2011

“c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.”

Excepció de la INDÚSTRIA MANUFACTURERA: Art. 1 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

«6. 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.»

Dubte: A qui se li aplica la reforma de la Jubilació Parcial pel Real Decreto-ley 20/2018?

La norma deixa ben clar:

Només s'aplica a «**empresas clasificadas como industria manufacturera**», definides com «aquella que se dedica exclusivamente a la transformación de la materia prima en bienes finales de consumo, listos para su comercialización directa o a través de distribuidores que los aproximan a sus diversos públicos de destino». Això apunta directament a la indústria automobilística.

Per tant, no s'aplica a tots els treballadors, sinó única i exclusivament als treballadors de la indústria manufacturera (no afecta per tant a conductors de bus, jardineros o altres indústries), i dins d'aquesta única indústria afectada, aquell treballador que «**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**».

Dubte: Cal fer un llistat dels treballadors que s'acullin a la Jubilació Parcial segons el Real Decreto-ley 20/2018, com es va haver de fer en les anteriors reformes de 2011 i 2013?

La nova norma no estableix cap obligació ni mecanisme de creació de llistes de treballadors afectats, i no deroga l'anterior norma. Per tant, els treballadors que estaven recollits les anomenades «llistes» per tenir dret a la Jubilació Parcial amb l'anterior normativa continuen amb la mateixa situació, però amb la data limit (ja superada) de l'1 de gener de 2019.

Els treballadors de les indústries manufactureres estaran afectats pel RDL sense cap necessitat d'estar apuntats a cap llistat aportat a l'INSS, com es va requerir al 2011 i al 2013.

Dubte: Què és una indústria manufacturera?

És una definició en la que segur que hi haurà debat jurídic, però segons el criteri d'interpretació de l'INSS, són aquelles indústries que corresponen al grup C de la CNAE 2025 com a «indústria manufacturera»

C.- Industria manufacturera

10.- Industria de la alimentación

(...) 11.- Fabricación de bebidas

(...) 12.- Industria del tabaco

(...) 13.- Industria textil

(...) 14.- Confección de prendas de vestir

(...) 15.- Industria del cuero y del calzado

(...) 16.- Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería

(...) 17.- Industria del papel

(...) 18.- Artes gráficas y reproducción de soportes grabados

(...) 19.- Coquerías y refino de petróleo

(...) 20.- Industria química

(...) 21.- Fabricación de productos farmacéuticos

(...) 22.- Fabricación de productos de caucho y plásticos

(...) 23.- Fabricación de otros productos minerales no metálicos

(...) 24.- Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones

(...) 251.- Fabricación de elementos metálicos para la construcción

(...) 26.- Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos

(...) 27.- Fabricación de material y equipo eléctrico

(...) 28.- Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.

(...) 29.- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques

(...) 30.- Fabricación de otro material de transporte

(...) 31.- Fabricación de muebles

(...) 32.- Otras industrias manufactureras

(...) 33.- Reparación e instalación de maquinaria y equipo

REFORMA LEGAL 2025: RDLEY 11/2024

NOVA SITUACIÓ: s'estableixen requisits com una edat màxima 3 anys menor a la jubilació ordinària, 33 anys de cotització, 6 anys d'antiguitat a l'empresa i la celebració d'un contracte de relleu; durant aquest primer any només serà entre un 20 i un 33% de la jornada.

SITUACIÓ A 2025

EDAT DE JUBILACIÓ

Situació actual (fins a abril de 2025)

**Amb 64 anys i 4 mesos si es tenen menys de 36 anys i 3 mesos cotitzats
o amb 62 anys i 8 mesos si es tenen més de 36 anys i 3 mesos cotitzats**

es sumen com a cotitzats els anys que falten fins a l'edat ordinària de jubilació per a determinar els anys cotitzats

Situació a partir d'abril de 2025

**Amb 63 anys i 8 mesos si es tenen menys de 38 anys i 3 mesos cotitzats
o amb 62 si es tenen més de 38 anys i 3 mesos cotitzats**

es sumen com a cotitzats els anys que falten fins a l'edat ordinària de jubilació per a determinar els anys cotitzats

alerta! El 1er any la jubilació només podrà ser del 22% al 33%

SITUACIÓ A 2025

REQUISITS

- 33 anys de cotització (25 anys si es té una discapacitat del 33%)
- 6 anys antiguitat a l'empresa
- Jornada completa
- Es pot compactar per setmanes, mesos o anys
- A partir d'abril de 2025: Només durant un any, pot ser una reducció entre un 20% i un 33% de la jornada un any abans d'aquesta data (només si hi ha 3 anys d'antelació a la edat de jubilació ordinària)
- Pot ser una reducció entre un 25% i un 75% a partir de la anticipació de dos anys respecte a l'edat ordinària
- S'exigeix que els contractes de relleu siguin indefinits i a temps complet, i que es mantinguin almenys durant dos anys després de l'extinció de la jubilació parcial
- durant la jubilació parcial, l'empresa i el treballador han de cotitzar per la base de cotització que correspondria si el treballador seguís a jornada completa.

SITUACIÓ A 2026

Edat de jubilació parcial

**Amb 63 anys i 10 mesos si es tenen menys de 38 anys i 3 mesos cotitzats
o amb 62 si es tenen més de 38 anys i 3 mesos cotitzats**

(dos anys d'anticipació de l'edat ordinària de jubilació)

La resta de requisits continua igual

SITUACIÓ A 2027

Edat de jubilació parcial

**Amb 64 anys si es tenen menys de 38 anys i 6 mesos cotitzats
o amb 62 si es tenen més de 38 anys i 6 mesos cotitzats**

La resta de requisits continua igual

A partir de 2027, si no hi ha canvis de normativa, no hi ha modificacions dels requisits ni d'edat d'accés.

