

LA JUBILACIÓN PARCIAL EN ESPAÑA: APROXIMACIÓN AL COSTE PARA LA SEGURIDAD SOCIAL¹

Autores: Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social: E. Devesa, M. Devesa, I. Domínguez, B. Encinas, M.A. García, R. Meneu.

<http://www.uv.es/pensiones/>

1. Introducción

El objetivo de este estudio es realizar una aproximación al coste de la jubilación parcial anticipada en España cuando se utiliza el contrato de relevo. Una de las características de la normativa que regula esta modalidad de jubilación es que la cuantía de la pensión del trabajador relevado no se ve afectada por los coeficientes reductores que sí se aplican a la jubilación anticipada ordinaria. Es decir, la jubilación parcial representa una vía por la cual el trabajador puede acceder a la jubilación antes de la edad ordinaria (entre 65 y 67 años dependiendo de los años cotizados), aunque sea de forma parcial, esquivando los coeficientes reductores por edad a los que sí tienen que enfrentarse quienes acceden a la jubilación anticipada ordinaria. Este trato preferente de la jubilación parcial anticipada implica un sobrecoste para la Seguridad Social que asume durante un largo periodo de tiempo al tener que pagar la prestación durante más años con la única compensación por parte del beneficiario de una cotización durante el periodo que dura la parcialidad.

2. La jubilación parcial anticipada en España: una normativa en constante cambio

Como señala García (2018)² la jubilación parcial del trabajador se puede definir como aquella situación de compatibilidad entre el desarrollo de un puesto de trabajo a tiempo parcial y el cobro de la pensión de jubilación en proporción al tiempo en el que se reduce la jornada de trabajo.

El acceso a la jubilación parcial puede producirse después de la edad ordinaria de jubilación (jubilación parcial diferida), sin obligación de suscribir simultáneamente un contrato de relevo o con anterioridad a la edad ordinaria de jubilación (jubilación parcial anticipada), siendo necesario contar con un contrato de relevo. Es esta última modalidad de jubilación parcial la que, por sus características específicas, tiene un coste muy importante para la Seguridad Social y por ello nuestro estudio se centrará en esta figura.

La regulación de la jubilación parcial anticipada se introdujo por primera vez en España en el año 1984 con la aprobación de la Ley 32/1984, de 2 de agosto³. Esta modalidad de jubilación nació como un instrumento de lucha contra el desempleo a través del reparto del escaso trabajo disponible⁴ (un mismo puesto de trabajo es ocupado por dos personas: el trabajador relevado o jubilado parcialmente y el trabajador relevista). De acuerdo con esta ley los trabajadores que reuniesen las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad que debía ser inferior a tres años como máximo, podían optar por la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial, con una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50%. Dicho contrato y su retribución eran compatibles con la pensión hasta que el trabajador relevado cumpliera la edad legal de jubilación, extinguiéndose la relación laboral a

¹ Una versión reducida de este informe se presentará como Nota de Prensa por parte de Willis-Towers-Watson, como resultado del contrato de colaboración firmado entre ellos y el Grupo de Investigación en Pensiones y Protección Social.

² García, M. A. (2018): "Efectos de la jubilación parcial con contrato de relevo sobre la equidad y el coste financiero del sistema público de pensiones en España" FEDEA, Apuntes 1/2018. Disponible en: <https://www.fedea.net/documentos-pensiones/>

³ Desarrollada por el RD 1991/1984, de 31 de octubre.

⁴ Según la EPA, a finales de 1983 España contaba con casi 2,5 millones de parados y la tasa de paro rozaba el 18%, una de las más altas de Europa.

partir de ese momento⁵. La cuantía de la pensión era igual al 50% de la que correspondiese al trabajador relevado según las normas generales del régimen de la Seguridad Social de que se tratase, pero, y esta era su gran ventaja, sin aplicar los coeficientes reductores por edad. Además, las condiciones de cálculo de la pensión una vez que el jubilado parcialmente accedía a la jubilación ordinaria plena también eran bastante generosas:

- Para la determinación de la base reguladora, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computaban incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho periodo a tiempo completo.
- Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se computaba como periodo cotizado el tiempo transcurrido entre la jubilación parcial y la ordinaria.

Es decir, que a todos los efectos era como si el trabajador hubiese estado trabajando y cotizando con jornada completa, sin reducción alguna.

Dado que el objetivo de la jubilación parcial era el reparto del empleo, la empresa estaba obligada a firmar un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo que cubriera, como mínimo, la jornada liberada por el trabajador jubilado parcialmente y su duración debía ser igual al tiempo que faltase al trabajador relevado para alcanzar la edad legal de jubilación.

La jubilación parcial tuvo poco éxito pues entre 1984 y 1996 apenas se firmaron 13.000 contratos de relevo (Calvo, 2016)⁶. Las razones de este fracaso fueron la fuerte rigidez de su regulación y la complejidad que suponía para la empresa la existencia de dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo (López, 2015)⁷.

En 1998⁸ se llevó a cabo la primera reforma para intentar potenciar el uso de la jubilación parcial anticipada mediante la flexibilización no solo de las condiciones de acceso a la jubilación parcial sino también de las características de los contratos a tiempo parcial y de relevo vinculados a esta modalidad de jubilación. Los principales cambios introducidos fueron los siguientes:

- Se amplió la edad mínima de acceso a la jubilación parcial que ahora puede ser hasta cinco años antes de la edad legal de jubilación, en lugar de tres
- Se flexibilizó la reducción de jornada del trabajador relevado que pasa de ser un porcentaje fijo (50%) a un intervalo que oscila entre un mínimo del 30% y un máximo del 77%.
- En cuanto al contrato de relevo las principales novedades fueron que el horario de trabajo del trabajador relevista podía completar el del trabajador relevado o simultanearse con él y, además, el puesto de trabajo del trabajador relevista podía ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

⁵ Esta ley no contemplaba la posibilidad de que la compatibilidad pensión-trabajo pudiese continuar tras cumplirse la edad legal de jubilación.

⁶ Calvo Gallego, F.J (2016): "La jubilación parcial y su permanente evolución: propuestas para su activación, en AA.VV.: Personas de edad avanzada y mercado de trabajo: entre el envejecimiento activo y la estabilidad presupuestaria", Tirant lo Blanch, Valencia. pp. 511-555.

⁷ López Balaguer, M. (2015): La jubilación parcial en España: evolución normativa y régimen jurídico-laboral actual. Lex Social, 5 (2). pp. 108-132

⁸ Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad y su posterior desarrollo por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Los cambios introducidos tampoco consiguieron potenciar la jubilación parcial anticipada. Para Desdentado y Durán (2002)⁹ las razones fundamentales son que los incentivos actúan sobre el trabajador pero no tanto sobre el empresario que es quien tiene que contratar al relevista para que la jubilación parcial se pueda llevar a cabo. Además, desde la perspectiva de la gestión de personal dos contratos a tiempo parcial no son lo mismo que un contrato a tiempo completo y hay muchos empleos que no se adaptan a esa división.

Por este motivo, en el año 2001¹⁰ se llevó a cabo una nueva reforma de la jubilación parcial al suprimirse la extinción obligatoria de la jubilación parcial con el cumplimiento de los 65 años y permitirse el acceso a esta modalidad de jubilación tras cumplir la edad legal de jubilación sin la obligación de que, en estos supuestos, la jornada liberada por el trabajador jubilado parcialmente deba cubrirse con la formalización de un contrato de relevo¹¹. Este cambio, junto a otras medidas como la derogación de la jubilación forzosa, tenían como finalidad favorecer el retraso de la edad efectiva de jubilación y así reducir la presión sobre el incremento del gasto en pensiones que se estaba produciendo como consecuencia del envejecimiento demográfico. Sin embargo, esta preocupación por la sostenibilidad del sistema de pensiones no supuso ni la desaparición ni el endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada que quedó en los mismos términos, salvo en lo que respecta a la reducción de la jornada de trabajo que se flexibiliza aún más al permitirse que a partir de este momento pueda oscilar entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%¹².

Los cambios introducidos surtieron sus efectos pues a partir del año 2002¹³ se produjo un incremento importante en el número de jubilaciones parciales anticipadas que pasaron de representar el 9,95% del total de jubilaciones anticipadas en 2002 a superar el 30% en 2007.

En el año 2006, un documento del sindicato UGT¹⁴ señalaba lo siguiente sobre la jubilación parcial:

- Desde el año 2002 el número de altas había experimentado un crecimiento interanual medio del 45%. De seguir a ese ritmo, el Gobierno prevé que en 10 años el número de pensiones anticipadas que se habrán acogido a esa modalidad de jubilación parcial podría ascender a más de 500.000.
- El hecho de que en esta modalidad no se apliquen coeficientes reductores, supone que la jubilación parcial vaya sustituyendo el resto de modalidades de jubilación anticipada. Si en 2001 suponían poco más del 6% del conjunto de las jubilaciones anticipadas, en febrero de 2006 ya alcanzaban el 28%.
- La cuantía de estas pensiones era, de media y según el año, entre un 15% y un 20% superior a la pensión de jubilación con 65 o más años en el Régimen General.
- La reducción media de la jornada laboral se situaba en el 84,12%, lo cual significa que prácticamente el 100% de los jubilados parciales se acogían a la reducción máxima del 85% establecida en la Ley 12/2001. En la práctica esto suponía que la jubilación parcial anterior a la edad de jubilación constituía

⁹ Desdentado Bonete, A y Durán Heras, A. (2002): Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, nº extra 1, pp. 47-76.

¹⁰ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

¹¹ Es decir, con esta reforma la jubilación parcial deja de estar vinculada a la anticipación de la edad de jubilación y a la firma de un contrato de relevo que solo es obligatorio mientras el jubilado parcialmente tenga una edad inferior a la edad legal de jubilación.

¹² También se flexibiliza quienes pueden ser objeto de un contrato de relevo que ya no son sólo los desempleados, sino también los trabajadores ya contratados temporalmente por el empresario que podrían cambiar su contrato temporal por el de relevo.

¹³ En este año se aprueba el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

¹⁴ Comentarios al Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social. Documento disponible en <http://portal.ugt.org/informes/comentariosss.pdf>

una forma de jubilación anticipada en la que el grueso del coste era asumido por la Seguridad Social pues debía abonar el 85% de la pensión hasta que el trabajador jubilado parcialmente alcanzaba la edad ordinaria de jubilación.

En definitiva, la jubilación parcial con contrato de relevo se había convertido en una medida con un alto coste para la Seguridad Social. Sus consecuencias económicas estaban siendo tan negativas que en el año 2007 se aprobó una nueva reforma que endurecía las condiciones de acceso a esta modalidad de jubilación. Por tanto, podemos afirmar que hasta el año 2007 la regulación de la jubilación parcial anticipada priorizaba el uso de esta figura como un instrumento de reparto de empleo, estableciendo unas condiciones de acceso muy favorables, sin importar que su efecto sobre el gasto en pensiones estuviera dificultando la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Sin embargo, con la reforma de 2007, se da un giro importante y se inicia una etapa en la que la tendencia va a ser dificultar el acceso a este tipo de jubilaciones, estableciendo condiciones más restrictivas, para dar prioridad al objetivo de sostenibilidad del sistema. En este sentido, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas de Seguridad Social introdujo los siguientes cambios:

- Elevó la edad mínima de acceso a la jubilación parcial anticipada desde los 60 hasta los 61 años. Con esta modificación se equiparaba el requisito de edad exigido a la jubilación parcial anticipada con el de la jubilación anticipada plena. Es más, ha de tenerse en cuenta que esta exigencia de la edad se refiere a la edad real dado que la reforma de 2007 eliminó la posibilidad de aplicar coeficientes reductores de la edad de jubilación para acceder a la jubilación parcial.
- Exigía, como condición novedosa, que el trabajador tuviera una antigüedad mínima en la empresa de 6 años.
- Elevó el periodo mínimo de cotización que debía acreditar el trabajador de 15 a 30 años, que además debían ser efectivos, es decir, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extras.
- Estrechó los márgenes de la posible reducción de jornada situándola entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%¹⁵.
- Modificó las condiciones de los contratos de relevo vinculados a la jubilación parcial para asegurar una cierta proporcionalidad entre las bases de cotización del trabajador relevista y del trabajador que pasa a jubilado parcial. En concreto, la reforma exigía que la base de cotización del trabajador relevista no podía ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El cumplimiento de estos nuevos requisitos no se impuso de manera automática, sino que se fijó un periodo transitorio de cinco años (siete en el caso de la edad mínima) para su aplicación progresiva. No obstante, este periodo transitorio fue suspendido mediante la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público; lo que supuso un adelanto en la aplicación de las nuevas y más duras condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada.

La siguiente reforma de la jubilación parcial anticipada se produjo en el año 2013 con la aprobación del Real Decreto-Ley 5/2013¹⁶, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los

¹⁵ Anteriormente, el margen superior era del 85%. Con la reforma de 2007 la reducción podía alcanzar el 85% solo en el supuesto de que el trabajador relevista fuera contratado a jornada completa y con un contrato indefinido.

¹⁶ Con anterioridad, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social introdujo algunas modificaciones, pero estas fueron suspendidas antes de su entrada en vigor. Según la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 5/2013, "las medidas adoptadas por la Ley 27/2011 resultaban insuficientes para garantizar la viabilidad del sistema en el largo plazo, al permitir un alejamiento paulatino entre la edad legal de jubilación y la edad a la que es posible acceder a una jubilación anticipada, y favorecer, en determinadas

trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo¹⁷. Siguiendo la línea ya iniciada en la reforma de 2007, la modificación normativa aprobada en 2013 vuelve a endurecer las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada. Tras estas modificaciones las características y requisitos de esta modalidad de jubilación quedan del siguiente modo

- El trabajador que accede a la jubilación parcial deberá estar contratado a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador desempleado o la transformación en relevista de un trabajador ya contratado temporalmente en la empresa. Estos contratos podrán ser indefinidos o de duración determinada, pero tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador jubilado parcial para alcanzar la edad legal de jubilación. Por otra parte, la jornada del trabajador relevista será como mínimo igual a la reducida por el jubilado parcial.
- Edad mínima real¹⁸:
 - Si el trabajador tiene la condición de mutualista, 60 años.
 - Si el trabajador no tiene la condición de mutualista, la edad mínima depende del número de años cotizados y se va incrementando de forma gradual en un periodo transitorio que finaliza en 2027. Cuando finalice el periodo transitorio la edad mínima será de 63 años si se acreditan carreras de cotización superior a los 36,5 años y 65 años en caso contrario.
 - Si el trabajador no tiene la condición de mutualista y está afectado por la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la LGSS, 61 años.
- Reducción de jornada:
 - Con carácter general, estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo cumple determinadas condiciones¹⁹.
 - En los casos en que resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo cumple las condiciones indicadas para el caso general.
- Período mínimo de cotización efectiva²⁰:
 - 33 años
 - 30 años, para quienes resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5 de la Ley General de la Seguridad Social.

ocasiones, las decisiones de abandono temprano del mercado laboral". Teniendo en cuenta esos objetivos, se consideraba necesario proceder a modificar la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial tal como está prevista en la Ley 27/2011.

¹⁷ En realidad, esta reforma modificó los cambios que previamente había introducido en la jubilación parcial la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su artículo 6, pero que nunca llegó a entrar en vigor.

¹⁸ Sin posibilidad de aplicar coeficientes reductores de la edad de jubilación.

¹⁹ Debe ser a tiempo completo y de duración indefinida. Además, el Real Decreto-Ley 5/2013 introduce una importante precisión referida a que el contrato de relevo deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador relevado para alcanzar su edad legal de jubilación. Es más, se establece que 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.

²⁰ Sin tener en cuenta la parte proporcional de las pagas extras. No obstante, a estos exclusivos efectos, si se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

- 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
- Antigüedad en la empresa: el trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial²¹.
- Cotizaciones durante la jubilación parcial:
 - Se mantiene la obligación que ya impuso la reforma de 2007 en cuanto a la obligación de 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% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
 - **Sí es una novedad de la reforma de 2013 la obligación que impone a la empresa y al trabajador jubilado parcial, excepto en los casos en que resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, apartado 5 de la Ley General de la Seguridad Social, de que durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial deban seguir cotizando por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.** Es decir, la empresa paga al trabajador relevado y jubilado parcialmente una parte de su salario, pero ambos cotizan a la Seguridad Social como si realizara la jornada completa. Con esta medida, se impone a la empresa un coste laboral extra, dado que deberá asumir la cotización del trabajador que pasa a jubilación parcial como si ésta no se hubiera producido además de pagar la cotización del trabajador relevista. Sin duda, esta es la medida que demuestra de forma más clara que la finalidad que se persigue con los cambios de la reforma de 2013 es desincentivar la utilización de esta modalidad de jubilación o. No obstante, la aplicación de esta obligación de cotización se aplicará de forma progresiva de acuerdo con la siguiente escala:
 - Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
 - Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5% más hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
 - En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

En resumen, la reforma de 2013 endureció las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada pero también estableció un período excepcional, que finalizaba el 1 de enero de 2019, en virtud del cual, para aquellas personas incluidas en los planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1 de abril de 2013, se les seguiría aplicando la legislación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011. Sin embargo, la aprobación del 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, ha ampliado este periodo excepcional hasta el 1 de enero de 2023 siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos referidos tanto a los trabajadores que accedan a la jubilación parcial como a las empresas en las que estén prestando sus servicios:

²¹ 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 ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

- Que el trabajador realice 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.
- Que el trabajador acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que el trabajador acredite un periodo de cotización de 33 años (25 para personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%), computándose el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año, y sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.
- Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 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 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial
- Que el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70% del total de los trabajadores de su plantilla

En definitiva, la modificación introducida por el Real Decreto Ley 20/2018 es transitoria y limitada al sector manufacturero, pero supone prorrogar una modalidad de jubilación que es claramente discriminatoria y que tiene un elevado coste para la Seguridad Social.

Para finalizar se exponen las principales particularidades que rigen actualmente para calcular la cuantía de la pensión en la jubilación parcial anticipada:

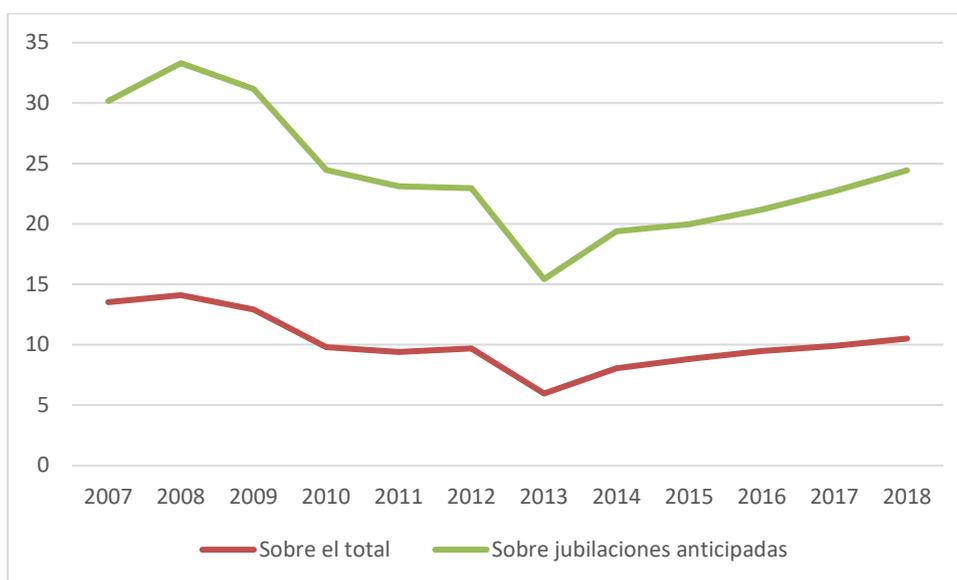
- Al acceder la jubilación parcial.
 - la cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate.
 - A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.
 - El importe de la pensión no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.
 - El importe de la pensión se revaloriza anualmente en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.
- Al acceder la jubilación ordinaria o anticipada plena:
 - Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.
 - Para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho periodo, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial.

3. Características de las jubilaciones parciales en 2017 a partir de la MCVL.

Durante el año 2017, las altas de jubilaciones parciales supusieron el 9,9% del total de altas de jubilación. La inmensa mayoría (99,5%) corresponde a la modalidad de jubilación parcial anticipada. De hecho, el 22,7% de las nuevas altas anticipadas fueron jubilaciones parciales. Del total de jubilaciones parciales anticipadas el 67% corresponden a hombres, aunque la tasa anual de crecimiento es superior en las mujeres.

Tal y como se aprecia en el gráfico 1, el acceso a la jubilación parcial anticipada ha ido aumentando desde 2013, año en el que se produjo una brusca caída por la entrada en vigor Real Decreto-Ley 5/2013 que endurecía aún más el acceso a esta modalidad de jubilación. Antes de 2013, la evolución de la jubilación parcial había sido decreciente, especialmente en 2010, debido a la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2010 que suspendió el periodo transitorio previsto en la Ley 40/2007, lo que supuso un adelanto en la aplicación de las nuevas y más duras condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada.

Gráfico 1. Porcentaje de altas de jubilación con parcialidad

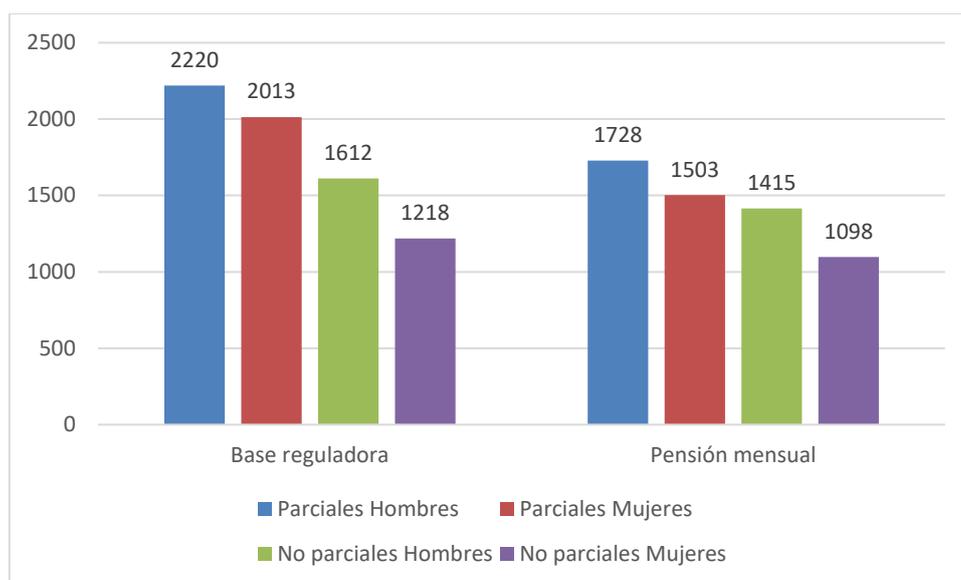


Fuente: Informe económico financiero de los presupuestos de la Seguridad Social de 2019 (pág. 185) y elaboración propia. El dato de 2018 es a 30 de septiembre.

Para concretar más las características de las jubilaciones parciales debemos acudir a la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2017, una base de datos representativa formada por el 4% de los individuos relacionados con la Seguridad Social. En concreto, en el fichero de prestaciones aparecen identificadas las pensiones de jubilación parcial y algunas de sus propiedades.

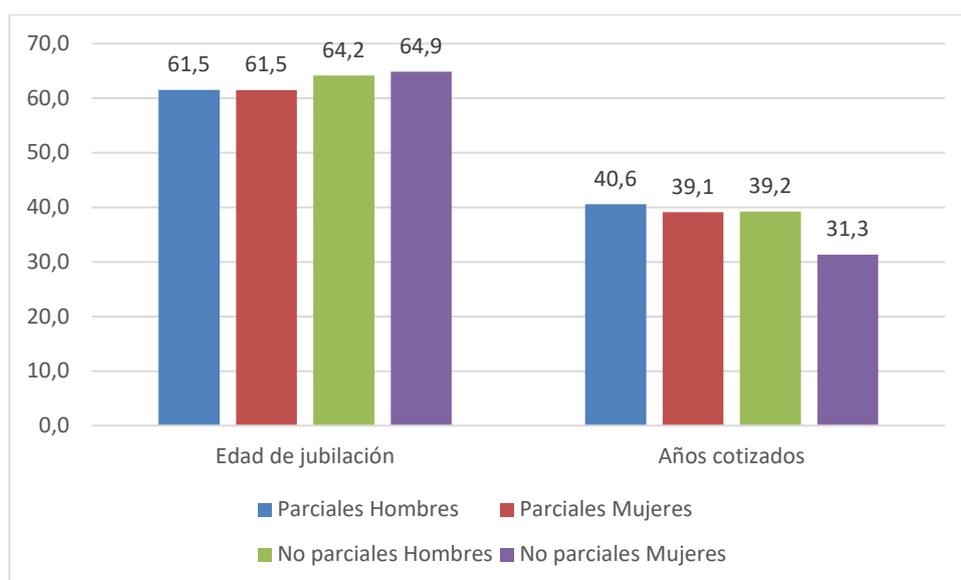
Los gráficos 2 y 3 comparan las características más relevantes de las pensiones de jubilación parcial y las del resto de pensiones de jubilación que causaron alta en 2017, por sexos.

Gráfico 2. Base reguladora y Pensión mensual de las altas de jubilación de 2017 por modalidad y sexo.



Fuente: MCVL (edición 2017) y elaboración propia.

Gráfico 3. Edad de jubilación y Años cotizados de las altas de jubilación de 2017 por modalidad y sexo.



Fuente: MCVL (edición 2017) y elaboración propia.

En el gráfico 2 se observa que en los hombres la base reguladora es un 37,7% superior en las jubilaciones parciales que en el resto de jubilaciones y en las mujeres esta diferencia es aún más significativa situándose en el 65,3%. Asumiendo que la base reguladora está íntimamente relacionada con los salarios, se concluye que las jubilaciones parciales son utilizadas mayoritariamente por individuos con salarios altos. Tanto es así que, pese a no percibir la pensión completa al mantenerse trabajando en un porcentaje de la jornada laboral (la media es de un 23%), la pensión mensual resultante es superior en el caso de las jubilaciones parciales (un 22,1% en los hombres y un 36,9% en las mujeres) que en el resto. Así pues, las ventajas que suponen las jubilaciones parciales con contrato de relevo derivadas de la no aplicación del coeficiente reductor por edad son aprovechadas por trabajadores con salarios más altos, por lo que se convierten en un elemento regresivo de redistribución.

En el gráfico 3 aparecen otras dos características relevantes de las pensiones de jubilación cuando causan alta como son la edad de acceso a la jubilación y el número de años cotizados. En el caso de los hombres la edad de acceso a la jubilación parcial es 2,7 años inferior que en el resto de jubilaciones y en las mujeres esta diferencia alcanza los 3,4 años. Se demuestra nuevamente que, pese a que la jubilación parcial es también posible para individuos con edades superiores a la legal, son utilizadas casi exclusivamente para jubilarse anticipadamente eludiendo el coeficiente reductor aplicado con carácter general al resto de los trabajadores que abandonan el mercado laboral antes de cumplir la edad legal de jubilación. En cuanto al número de años cotizados, en los hombres las diferencias no son muy significativas, 1,4 años más que en el resto de jubilaciones, pero en las mujeres la diferencia se aproxima a los 8 años. En ambos sexos los años cotizados se aproximan a los 40 años, indicando que son individuos que han completado carreras laborales más largas que la media.

Otro análisis cuantitativo interesante es observar las características de las jubilaciones parciales que pasan a plenas en un año dado, momento en el cual se vuelve a calcular la cuantía de la pensión teniendo en cuenta las bases de cotización y el número de años cotizados desde el acceso a la jubilación parcial hasta la jubilación plena. Además, un elemento relevante para calcular posteriormente el coste de la jubilación parcial es el tiempo que el trabajador permanece en esta situación hasta que accede a la jubilación plena. Los cálculos con la MCVL del año 2017 dan lugar a los resultados que aparecen en el cuadro 1. Es importante destacar que los datos del cuadro 1 se refieren a individuos distintos a los de los gráficos 2 y 3. En los gráficos, se han utilizado datos de individuos que acceden a la jubilación parcial en 2017 (775 hombres y 405 mujeres en la MCVL de 2017), mientras que en el cuadro 1 se trata de individuos que accedieron a la jubilación parcial en años previos y que en 2017 pasaron a jubilación plena (516 hombres y 177 mujeres).

Cuadro 1. Datos promedio de las jubilaciones parciales que pasan a plenas en 2017²²

		Hombres	Mujeres	Total
Edad de jubilación	Parcial	61,2	61,4	61,2
	Plena	64,9	64,6	64,8
Años cotizados	Parcial	40,2	36,9	39,4
	Plena	44,2	41,4	43,5
Base reguladora	Parcial	2.138	2.021	2.108
	Plena	2.277	2.120	2.237
Pensión mensual	Parcial	1.686	1.505	1.640
	Plena	2.168	2.063	2.142
Duración de la parcialidad		3,7	3,2	3,6
Coeficiente de parcialidad		21,2	23,8	21,9

Fuente: MCVL (edición 2017) y elaboración propia.

Se observa que la duración media de la parcialidad es de 3,6 años²³, siendo medio año superior en hombres que en mujeres. Durante este tiempo los individuos han compatibilizado pensión y trabajo en unos porcentajes medios aproximados de 78%-22%, respectivamente. Al llegar a la jubilación plena, se produce un aumento medio de la pensión mensual del 29%, siendo este aumento mayor en las mujeres (35,2%) que en hombres (27,1%). Las razones fundamentales de este crecimiento son la desaparición del coeficiente de

²² La base reguladora y la pensión mensual de cada individuo en el momento de la jubilación parcial corresponde a años distintos, entre 2009 y 2017, lo cual hay que tenerlo en cuenta al interpretar el dato promedio que muestra la tabla.

²³ No es previsible que la Sentencia dictada por la Sala 4ª del Tribunal Supremo el 29 de marzo de 2017 reduzca la duración del tiempo efectivo en parcialidad porque, aunque la mencionada Sentencia permite la acumulación de jornada del jubilado parcial en un solo año, esto se tiene que producir siempre que se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador y se abonen las cotizaciones a la Seguridad Social. Esto significa que la acumulación de jornada no va a dar lugar a una disminución efectiva, aunque sí aparente, de la duración de tiempo en parcialidad.

parcialidad, en torno al 22%, y el aumento de la base reguladora del 6,1% (influido por los salarios e IPC de los años de parcialidad). También aumenta el número de años cotizados, pero su efecto sobre la cuantía de la pensión es muy limitado, sobre todo en los hombres, porque la mayoría de ellos ya tenían acumulados en el momento de acceder a la jubilación parcial anticipada el número de años cotizados necesarios para tener derecho al 100% de la base reguladora.

4. Coste de las jubilaciones parciales para el sistema de la Seguridad Social

El coste de las jubilaciones parciales depende de la decisión que hubieran tomado los individuos afectados en caso de no estar permitida esta modalidad de jubilación. Esta decisión podría ser muy variada, pero plantearemos únicamente las dos alternativas más naturales:

- Hipótesis 1: el individuo se hubiera jubilado anticipadamente y de forma plena a la misma edad a la que accedió a la jubilación parcial: 61,2 años de media.
- Hipótesis 2: el individuo hubiera seguido trabajando y se hubiera jubilado a la edad en que pasó de la jubilación parcial a la plena, 3,6 años después, de media, respecto a la hipótesis 1.

Para valorar el coste de la jubilación parcial bajo cada hipótesis distinguimos dos etapas. La etapa 1 es la que transcurre desde el acceso a la jubilación parcial hasta el paso a la jubilación plena (edad j). La etapa 2 es la que va desde el final de la etapa 1 (edad j) hasta la edad final de las tablas de mortalidad (100 años).

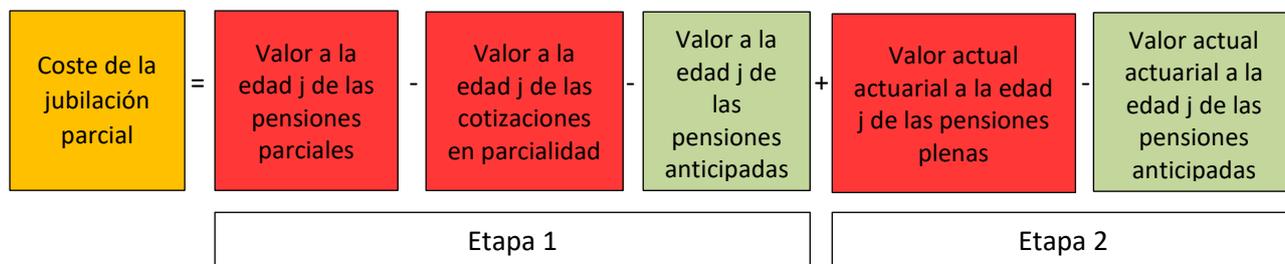
Hipótesis 1

Bajo la primera hipótesis, el coste de la jubilación parcial tiene dos componentes:

- En la etapa 1 el coste procede de la diferencia entre la pensión parcial y la pensión anticipada por el hecho de que en el primer caso se eluden los coeficientes reductores durante la etapa 1. Este coste se minorará por los ingresos en cotizaciones sociales que recibe la Seguridad Social durante la jubilación parcial.
- En la etapa 2 el coste se deriva de la mayor pensión que recibe el trabajador jubilado parcialmente cuando accede a la jubilación plena respecto a la pensión que hubiera seguido cobrando en caso de haberse jubilado anticipadamente.

Estos costes se valoran a la edad j , para lo cual las pensiones y cotizaciones en la etapa 1 se capitalizan financieramente²⁴ y las pensiones en la etapa 2 se descuentan actuarialmente, en ambos casos con un tipo de interés del 2%. En el esquema 1 se resumen las componentes que intervienen en el cálculo del coste de la jubilación parcial. Los recuadros en rojo corresponden a ingresos y gastos de la jubilación parcial y los recuadros en verde a los gastos de la jubilación anticipada propia de la hipótesis 1.

Esquema 1. Coste de las jubilaciones parciales bajo la hipótesis 1



²⁴ Estamos suponiendo que todos los que se jubilan parcialmente alcanzan vivos la edad de jubilación plena dado que estamos trabajando con una muestra de individuos que han alcanzado la jubilación plena.

Los cálculos se realizan con los individuos que accedieron a la jubilación parcial anticipada en los años previos y que pasaron a jubilación plena durante 2017. La MCVL recoge un total de 693 individuos en esta situación, con las características que pueden verse en el cuadro 1. Para cada uno de ellos se calcula la pensión que hubiera recibido en caso de haberse jubilado anticipadamente de forma plena, para lo cual:

- Se toma el porcentaje por años cotizados que aparece directamente en la MCVL y se multiplica por (1-coeficiente reductor). El coeficiente reductor que se aplica en cada caso depende del número de años cotizados y de si es una jubilación anticipada por cese voluntario o no. En este sentido, se supone que los menores de 63 años hubieran sido jubilaciones por cese no voluntario y los mayores de 63 años por cese voluntario²⁵.
- El porcentaje total así calculado se multiplica por la base reguladora que aparece en la MCVL en el momento de la jubilación parcial que coincide con el momento de lo que bajo esta hipótesis es la jubilación anticipada. El resultado es la pensión base.
- En el caso de las mujeres, se aumenta aplicando el porcentaje por maternidad, si se dan las condiciones legalmente establecidas, es decir, si la jubilación se produjo a partir de 2016 y la jubilación anticipada es por causas no voluntarias. El porcentaje del complemento por maternidad aparece en la MCVL en el momento de pasar a la jubilación plena, valor que lógicamente es el mismo que en el momento de la jubilación anticipada no voluntaria, siendo cero si es voluntaria.
- Por último, se calcula la pensión mensual inicial aplicando el límite máximo, si es el caso, a la pensión base calculada. En el caso de las jubilaciones anticipadas el límite máximo es la pensión máxima reducida en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre que falta hasta la edad legal, variables todas ellas que se calculan con la información de la MCVL. No obstante, en el caso de las mujeres si la pensión base supera el límite máximo sin aplicar el complemento por maternidad, la pensión reconocida será el límite máximo más el 50% del complemento reconocido. En el supuesto de que la pensión base alcance el límite máximo aplicando solo parcialmente el complemento por maternidad, la pensión reconocida será el límite máximo más el 50% de la parte del complemento que exceda del límite máximo.
- La pensión inicial tras aplicar estos pasos se indexa con las revalorizaciones ya conocidas durante la etapa 1 y las supuestas para la etapa 2 (1,6%).

Por otra parte, la pensión cobrada durante la jubilación parcial, así como la primera pensión tras acceder a la jubilación plena, se facilitan directamente en la MCVL. Las jubilaciones plenas de los años siguientes se obtienen aplicando la revalorización supuesta para la etapa 2.

Por último, la cuantía de las cotizaciones pagadas durante la jubilación parcial se obtiene aplicando la legislación que corresponde a cada individuo. Si la jubilación parcial es anterior al 1/4/2013, o posterior a esta fecha, pero corresponde aplicar la disposición transitoria cuarta, apartado 5, de la Ley General de la Seguridad Social, la base de cotización es un porcentaje de la base que hubiera correspondido a jornada completa igual al porcentaje de parcialidad. Si la jubilación parcial es posterior a 1/4/2013 y no es aplicable la anterior disposición transitoria, la base de cotización es un porcentaje variable de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Dicho porcentaje es un 50% en 2013 y crece 5 puntos porcentuales por año. Las bases de cotización por año de cada individuo con estos porcentajes ya aplicados se obtienen directamente del fichero de bases de cotización de la MCVL. Estas bases se multiplican por el tipo de cotización del 28,3%.

²⁵ El cálculo de la pensión también depende de la normativa aplicable, Ley 27/2011 o anterior, circunstancia que está identificada en la MCVL.

Los resultados para cada individuo se capitalizan (etapa 1) o se descuentan (etapa 2) a la edad j , aplicando un 2% de tipo de interés, las tablas de mortalidad del INE, la revalorización histórica de las pensiones en la etapa 1 y del 1,6% en la etapa 2. Estos cálculos se realizan teniendo en cuenta la edad de jubilación y el sexo de cada individuo, con diferentes probabilidades de supervivencia. Los resultados, en valor actual del año j , el coste por pensión y el coste total para el sistema de la Seguridad Social están en el cuadro 2.

Cuadro 2. Coste de las jubilaciones parciales bajo la hipótesis 1

		Importe mensual (€)		Valor financiero actuarial en j (€)	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jubilación parcial	Pensión inicial (a)*	1.686	1.505	95.073	73.707
	Cotización en parcialidad (b)	212	200	10.454	8.126
	Pensión completa posterior (c)	2.168	2.063	563.924	649.169
	Total (a-b+c)			648.542	714.751
Jubilación anticipada	Pensión inicial (d)	1.555	1.494	494.434	545.272
Coste de la parcialidad por pensión en j (a-b+c-d)				154.108	169.478
Coste elevado a todo el sistema				2.737.940.657	

(*) La relación entre pensión mensual y valor financiero en j tiene en cuenta los 14 pagos mensuales de la pensión, el factor financiero del 2% y la duración de la parcialidad, mayor en hombres que en mujeres.

Fuente: MCVL (edición 2017), INE (Proyección de población serie 2018-2068) y elaboración propia.

Como se observa en el cuadro 2, el coste estimado de las jubilaciones parciales que en 2017 pasaron a plenas se estima en **2.738 millones de euros en valor actual actuarial**, suponiendo que todos ellos hubieran optado por jubilarse anticipadamente en caso de no existir la posibilidad de hacerlo en parcialidad. Este coste no lo soporta el sistema en un año dado sino a lo largo de toda la vida de estos pensionistas. Sin embargo, dado que se superponen distintas generaciones de jubilados parciales, sumando el coste de todas ellas en un año dado, se tendría una cuantía que, a largo plazo, tendería a ser similar a esa en promedio. El coste por pensión es mayor en mujeres que en hombres debido a las menores tasas de mortalidad, que implican mayor valor actual actuarial. El coste total se ha obtenido con la suma ponderada por el número de hombres y mujeres de la muestra y multiplicando por 25 (la muestra es, teóricamente, el 4% del total).

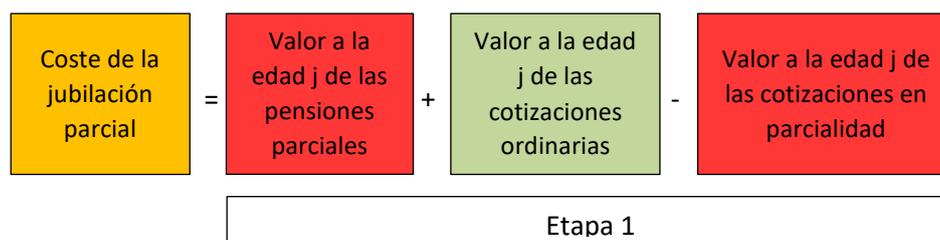
Hipótesis 2

Bajo la hipótesis 2 el individuo hubiera seguido trabajando hasta la edad j en que hubiera accedido a la jubilación ordinaria plena. El coste de la jubilación parcial bajo esta hipótesis sólo existe en la etapa 1 porque en la etapa 2 la pensión es la misma, ya que se acumulan los mismos derechos trabajando en jubilación parcial que haciéndolo a tiempo completo si la modalidad de jubilación parcial es con contrato de relevo.

En la etapa 1 la jubilación parcial supone un coste derivado de las pensiones parciales y un ingreso procedente de la cotización durante la parcialidad. La alternativa durante la etapa 1, en cambio, no tiene ningún coste porque está en activo a tiempo completo, pero sí que tiene ingresos equivalentes a las cotizaciones que se siguen pagando durante la etapa 1. Estos ingresos son el coste de oportunidad de la jubilación parcial.

Estos costes e ingresos se valoran como antes a la edad j , utilizando la misma metodología y parámetros. En el esquema 2 se resumen las componentes que intervienen ahora en el cálculo del coste de la jubilación parcial. Los recuadros en rojo corresponden a ingresos y gastos de la jubilación parcial y el recuadro en verde a los ingresos de la jubilación ordinaria propia de la hipótesis 2.

Esquema 2. Coste de las jubilaciones parciales bajo la hipótesis 2



Cuadro 3. Coste de las jubilaciones parciales bajo la hipótesis 2

		Importe mensual (€)		Valor financiero en <i>j</i> (€)	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jubilación parcial	Pensión inicial (a)	1.686	1.505	95.073	73.707
	Cotización en parcialidad (b)	212	200	10.454	8.126
Jubilación ordinaria	Cotización sin parcialidad (c)	840	738	47.343	33.383
Coste de la parcialidad por pensión en <i>j</i> (a-b+c)				131.962	98.964
Coste elevado a todo el sistema				2.140.223.137	

Fuente: MCVL (edición 2017) y elaboración propia.

La estimación del coste de las jubilaciones parciales que en 2017 pasaron a completas se estima en 2.140 millones de euros en valor actual actuarial, suponiendo que todos ellos hubieran optado, en caso de no ser posible la jubilación parcial, por seguir trabajando y jubilarse a la edad *j* en que pasaron de jubilación parcial a plena. Este coste para el sistema de la Seguridad Social asociado a la generación de jubilados parciales que pasaron a jubilación completa en 2017 se reparte a lo largo de la etapa 1, que son los años de duración de la jubilación parcial (3,6 de media), pero como se solapan varias generaciones de jubilados parciales el coste anual tiende a ser, en promedio, de 2.140 millones de euros. El coste por pensión es ahora mayor en hombres que en mujeres debido a las mayores pensiones parciales y cotizaciones de la etapa 1 en hombres, que compensan su mayor probabilidad de fallecimiento.

4. Conclusiones

El coste anual actual de la jubilación parcial estará entre las dos cantidades recogidas en los cuadros 2 y 3 (2.738 y 2.140 millones de euros), dependiendo del porcentaje de individuos que hubiera optado por cada una de las dos hipótesis planteadas. Evidentemente, existen otras alternativas como jubilarse en algún momento intermedio entre la edad de jubilación parcial y la de jubilación plena, pero su coste también se situaría entre los dos analizados en los cuadros 2 y 3. En definitiva, eligiendo la media de los costes bajo las dos hipótesis, el coste de la jubilación parcial en España se situaría alrededor de los **2.439** millones de euros anuales²⁶ a legislación constante.

Este coste es de esperar que vaya disminuyendo debido al endurecimiento de las condiciones para acceder a la jubilación parcial a medida que avance el periodo transitorio que determina los requisitos de edad y años cotizados, también debido a las mayores cotizaciones que habrá que pagar durante la jubilación parcial como consecuencia del aumento progresivo del porcentaje de la base de cotización sujeta hasta llegar al 100% y, por último, por el ahorro del complemento por maternidad que supone la pensión parcial²⁷. Sin embargo, la

²⁶ Es un valor algo superior a los 2.100 millones de euros calculados en García (2018) con una metodología más simplificada.

²⁷ El complemento por maternidad ha afectado a un número relativamente pequeño de la muestra utilizada en los cálculos por haberse producido la jubilación antes de 2016 pero afectará a muchas más en el futuro a medida que causen alta a partir de 2016.

aprobación del Real Decreto Ley 20/2018 de 7 de diciembre, que permite seguir aplicando, para la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, la legislación anterior a la Ley 27/2011 a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023 bajo ciertas circunstancias, limitará en parte esta tendencia a la disminución del coste de la jubilación parcial.

En este análisis no se ha tenido en cuenta como ingreso de la jubilación parcial la cotización del trabajador relevista porque, a su vez, genera derechos de pensión futura que también deberían contabilizarse, siendo aproximadamente nulo el efecto total.

Además del coste para el sistema, las jubilaciones parciales son un elemento de inequidad entre individuos que se jubilan anticipadamente en un mismo año, ya que los trata de forma desigual según se jubilen en parcialidad (sin coeficiente reductor) o no (con coeficiente reductor). Esta inequidad no se justifica por motivos redistributivos ya que beneficia mayoritariamente a individuos con salarios altos y vidas laborales completas.

En definitiva, el legislador debería sopesar las ventajas de la jubilación parcial en relación al coste que supone para la Seguridad Social y a las inequidades que genera entre jubilados y, en caso de querer prolongar la regulación favorable de la que disfruta, recurrir a una fuente de financiación alternativa para no presionar todavía más el déficit actual de la Seguridad Social.