

News

Laboral

05- L01

10/01/2025

JUBILACIÓN PARCIAL MANUFACTURERA CON CONTRATO DE RELEVO

La D.T. 4.^a de la LGSS regula la jubilación parcial anticipada exclusiva para la industria manufacturera. Esta modalidad de retiro se rige por la normativa sobre regulación de la jubilación parcial vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

NOVEDADES

Les informamos que por la publicación del reciente **Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre**. Se modifica con efectos de 25/12/2024 el apdo. 6 de la D.T. 4.^a de la LGSS para ampliar hasta el 31 de diciembre de 2029 el régimen transitorio de la jubilación parcial en la industria manufacturera.

El RDL 20/2018, de 7 de diciembre, modificó en su momento la D.T. 4.^a de la LGSS, añadiendo un nuevo apartado, el sexto, en el que regula una nueva modalidad de jubilación parcial anticipada, que coexiste con la jubilación parcial ordinaria. Esta jubilación parcial anticipada es de aplicación exclusiva para la industria manufacturera y se rige por la normativa sobre regulación de la jubilación parcial vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

A TENER EN CUENTA. A pesar de que estas medidas se crearon para el mantenimiento de la normativa anterior con un margen temporal determinado (inicialmente 31/12/2022), actualmente su aplicación se ha extendido hasta el 01/01/2030 mediante la modificación de la citada D.T. 4.^a de la LGSS por el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

La D.T. 4.^a.6 de la LGSS (con efectos de 25/12/2025) regula la jubilación parcial en la industria manufacturera en los siguientes términos:

«**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 2030, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:

News

Laboral

05- L01

10/01/2025

-
- 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 75 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, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.

News

Laboral

05- L01

10/01/2025

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra d), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 80 por ciento de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido al jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual de acuerdo con la siguiente escala:

1. **Durante el año 2025**, la base de cotización será equivalente al **40 por ciento** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
2. **Durante el año 2026**, la base de cotización será equivalente al **50 por ciento** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
3. **Durante el año 2027**, la base de cotización será equivalente al **60 por ciento** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
4. **Durante el año 2028**, la base de cotización será equivalente al **70 por ciento** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
5. **Durante el año 2029**, la base de cotización será equivalente al **80 por ciento** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

A efectos de la aplicación de lo establecido en este apartado, la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso».

Para cualquier duda, contacten con Georgina Grau - georgina@texfor.es