

## REQUISITOS LEGALES PARA ACCEDER A JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

La actual regulación legal se encuentra recogida en el art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, que ha establecido un régimen progresivo en cuanto a los requisitos de edad, antigüedad en la empresa y años de cotización. Por ello, conviene leer los requisitos progresivos en el (enlace siguiente).

Los requisitos actualmente exigibles (**DURANTE 2008, PARA SUCESIVOS AÑOS CONSULTAR CON EL SINDICATO**) para el acceso a la jubilación parcial anticipada, son los siguientes:

- Haber cumplido los 60 años.
- Acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, 2 años.
- Que la reducción de jornada del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 85 %.
- Acreditar un periodo previo de cotización de 18 años.
- Con carácter simultáneo, la empresa ha de celebrar un contrato de relevo por, al menos, la jornada que se reduce el jubilado parcial y de duración igual al tiempo que le falte a este para alcanzar la edad de 65 años. En el caso del SAS, la Administración Sanitaria firma con el trabajador un documento de reconocimiento de reducción de jornada estatutaria y compromiso de contratación del “relevista”.

Concurriendo los citados requisitos y una vez en nuestro poder el documento por el que el SAS reconoce nuestra reducción de jornada y el compromiso de contratar al relevista, hay que dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social (existe un impreso al efecto) para solicitar el reconocimiento de la prestación de jubilación correspondiente. El INSS está denegando el derecho del personal estatutario a la jubilación parcial, por lo que, contra la resolución desestimatoria de este organismo, habrá que interponer reclamación previa y posterior demanda ante la jurisdicción social. Hasta que no resuelva el juzgado correspondiente, no se puede empezar a disfrutar de la situación de jubilación parcial.

**En los sucesivos años los requisitos anteriores se irán elevando conforme a lo establecidos en la ley 40/2007.**

Ver Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

## Ley 40/ 2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

### Artículo 4. Jubilación parcial.

Se introducen las siguientes modificaciones en el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#):

Uno. Los apartados 1 y 2 del [artículo 166](#) quedan redactados del siguiente modo:

*1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*

*2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el [artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores](#), los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:*

- a. *Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, 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.*
- b. *Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), o en empresas pertenecientes al mismo grupo.*
- c. *Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*
- d. *Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.*
- e. *Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.*
- f. *Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.*

Dos. Se incorpora una [nueva disposición transitoria, la decimoséptima](#), con la siguiente redacción:

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSEPTIMA** Normas transitorias sobre jubilación parcial.

*1. La exigencia del requisito de 61 años de edad a que se refiere la letra a del apartado 2 del [artículo 166](#) se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:*

- Durante el primer año, 60 años.
- Durante el segundo año, 60 años y 2 meses.
- Durante el tercer año, 60 años y 4 meses.
- Durante el cuarto año, 60 años y 6 meses.
- Durante el quinto año, 60 años y 8 meses.
- Durante el sexto año, 60 años y 10 meses.
- A partir del séptimo año, 61 años.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d del [artículo 166.2](#), se podrá acceder, hasta el 31 de diciembre de 2012, a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad y con una reducción máxima del 85 % de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

2. El requisito de 6 años de antigüedad mínima a que se refiere la letra b del apartado 2 del [artículo 166](#) será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, en los siguientes términos:

- Durante el primer año, 2 años.
- Durante el segundo año, 3 años.
- Durante el tercer año, 4 años.
- Durante el cuarto año, 5 años.
- A partir del quinto año, 6 años.

3. El límite de la reducción máxima de jornada del 75 % a que se refiere la letra c del apartado 2 del [artículo 166](#) se implantará de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, el 85 %.
- Durante el segundo año, el 82 %.
- Durante el tercer año, el 80 %.
- Durante el cuarto año, el 78 %.
- A partir del quinto año, el 75 %.

4. El período de 30 años de cotización establecido en la letra d del apartado 2 del [artículo 166](#) será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo:

- Durante el primer año, 18 años.
- Durante el segundo año, 21 años.
- Durante el tercer año, 24 años.
- Durante el cuarto año, 27 años.
- A partir del quinto año, 30 años.

5. El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante Convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA.** Aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada y parcial en el ámbito de los empleados públicos.

En el plazo de un año, el Gobierno presentará un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, así como del personal de las Fuerzas Armadas y al servicio de la Administración de Justicia, que aborde la aplicación de la normativa reguladora de tales modalidades de jubilación, las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes.

En dicho estudio se contemplará la realidad específica de los diferentes colectivos afectados, incluida la del personal al que le es de aplicación la [Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud](#), tomando en consideración las singularidades que rodean al mismo, desde una perspectiva acorde con las prioridades y garantías que se señalan en el párrafo anterior.