



**Universidad**  
Zaragoza



Facultad de Derecho  
**Universidad** Zaragoza

## El acceso a la jubilación parcial a través del contrato de relevo

**Autor: Jaime Charlez Gimeno**

**Directora: Alba María Pérez Polo**

**Máster en Gestión Administrativa**

**CURSO ACADÉMICO 2021 - 2022**

## INDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS.....	1
I- INTRODUCCIÓN.....	2
II- ORIGEN Y REGULACIÓN ACTUAL.....	3
III- PRESUPUESTOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	8
1. REQUISITOS PARA EL TRABAJADOR CAUSANTE.....	10
1.1.Edad mínima.....	10
1.2.Antigüedad en la empresa.....	11
1.3.Reducción de jornada.....	11
1.4.Jornada desempeñada por quién accede a la jubilación.....	12
1.5.Período mínimo de cotización.....	12
1.6.Cotización durante la jubilación parcial.....	13
1.7.Funciones del trabajador que se jubila.....	14
1.8.Acumulación de jornada.....	14
2. REQUISITOS DEL CONTRATO DE RELEVO.....	16
2.1. Elemento subjetivo.....	16
2.2. Funciones del trabajador relevista.....	16
2.3. Duración del contrato.....	17
3. FORMA DE LOS CONTRATOS.....	19
4. COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL.....	19
5. CUANTÍA DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PARCIAL.....	21
6. HECHO CAUSANTE, EFECTOS ECONOMICOS Y EXTINCIÓN.....	23
IV- GESTIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	24
1. PROCEDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL.....	25
2. SUPUESTO PRÁCTICO.....	26
V- CONCLUSIONES.....	30
BIBLIOGRAFIA.....	33
ANEXOS	



## LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social
ET	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
RD	Real Decreto
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
DNI	Documento Nacional de Identidad

## I. INTRODUCCIÓN

- Cuestión tratada en el Trabajo Fin de Máster

El presente trabajo trata de abordar y analizar la figura de la jubilación parcial. Para ello, se van a explicar los requisitos de acceso a la misma, a través del contrato de relevo y se van a realizar un estudio pormenorizado de los elementos que configuran esta modalidad.

También se realiza un análisis de todo el procedimiento de acceso a esta modalidad de jubilación en un sentido más práctico y tratando de enfocarlo desde el punto de vista del gestor administrativo, examinando cada parte del proceso y las exigencias legales que deberían cumplirse en cada fase de este procedimiento.

- Razón de la elección del tema y justificación de su interés

Considero que la gestión administrativa se basa en poder dar salida a los problemas que les surgen a los clientes, algo tan común como acceder a la jubilación puede resultarles complicado y es ahí donde la figura del gestor administrativo muestra su importancia.

He decidido tratar este tema porque creo que es algo con lo que en mi futuro profesional podría encontrarme con bastante habitualidad y, por ello, saber gestionarlo a través del conocimiento de su marco legal, los requisitos y el procedimiento práctico me resulta interesante y especialmente útil para una futura carrera profesional como gestor administrativo. De este modo, si me surgiese una operación como está podría gestionarla de una forma sencilla, en la medida en que a través de este trabajo contaría con los medios suficientes para llevarlo a cabo, al conocer todos los aspectos de su funcionamiento.

- Metodología seguida en el desarrollo del trabajo

Este trabajo surge de la lectura de diversos manuales jurídicos, así como de la búsqueda de resoluciones judiciales sobre esta materia. También he consultado diversas publicaciones y revistas que hablaban sobre este tema, buscando siempre un enfoque no solo teórico sino también práctico.

Del mismo modo, los anteriores elementos se han trabajado a través del análisis y estudio de la legislación vigente, buscando la concreta regulación de cada elemento que

configura esta figura y tratando de observar cualquier cambio o modificación legal que afectase a la jubilación parcial, a fin de realizar un trabajo lo más correcto y fiel a la norma posible.

## II. ORIGEN Y REGULACIÓN ACTUAL

La jubilación es aquella situación en la que un trabajador, cuando alcanza una determinada edad, deja de estar en activo, es decir, deja de trabajar. Al dejar de trabajar, este trabajador deja de percibir un salario para pasar a percibir una pensión por jubilación, siempre que haya generado el derecho a ella.

La jubilación ordinaria es la modalidad más común de acceso a la jubilación, no obstante existen otras modalidades como son la jubilación flexible, la anticipada y la jubilación parcial. Es en esta última modalidad en la que nos centraremos en el presente trabajo.

En un primer acercamiento se podría definir la jubilación parcial como aquella situación en la que un trabajador se encuentra compatibilizando trabajo y jubilación, si bien esta jubilación se estaría disfrutando antes de alcanzar la edad ordinaria de acceso a la misma, siempre que cumpliese con una serie de requisitos.

El fundamento de esta figura parece estar, y así ha venido siendo desde su origen, ligado a la política de empleo. Es decir, se ha utilizado este medio de acceso a la jubilación como instrumento creador de empleo, pero a su vez como elemento de ahorro del sistema de Seguridad Social. De este modo, las diferentes regulaciones que ha sufrido a lo largo de los años han respondido al interés sobre uno u otro de estos dos usos, en función de lo que buscaba el legislador en cada momento.

En consecuencia, son varias las disposiciones normativas que han regulado la figura de la jubilación parcial en las últimas décadas, como se muestra a continuación:

1. LEY 32/1984, DE DOS DE AGOSTO, SOBRE MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DE LA LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Esta primera regulación de la jubilación a tiempo parcial surge de la necesidad de luchar contra el paro juvenil, para lo cual se buscaba perfeccionar las fórmulas contractuales de cara a fomentar y facilitar el acceso de estos colectivos al mercado laboral.

Bajo el pretexto de que existía una parte de la población dispuesta a trabajar menos horas de las que supone una jornada completa, se configuró la figura del contrato de relevo. De este modo, se pretendía un reparto del trabajo disponible de forma voluntaria, que por un lado permitiría la entrada de nuevos trabajadores en el mercado laboral y, por otro, mejoraría el bienestar de aquellos trabajadores con edades próximas a la jubilación.

De esta forma se incluye por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la figura del contrato de relevo, introduciéndose en el Art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores vigente en aquel momento. Así, aquellos trabajadores que cumpliesen los requisitos exigidos podían celebrar un contrato a tiempo parcial con su empresa, con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario del cincuenta por ciento.

En esta primera regulación se recogía la obligación de la empresa de concertar un contrato de trabajo con otro trabajador que estuviese en situación de desempleo, así como de mantenerlo de alta en la empresa, al menos, hasta que llegase la fecha de jubilación ordinaria del trabajador relevado y, siempre, cubriendo la jornada que dejaba de trabajar el trabajador jubilado.

El jubilado parcial, quedaba en una situación intermedia, pues compatibilizaba la percepción de la pensión de jubilación por parte de la Seguridad Social con el hecho de trabajar a tiempo parcial, percibiendo de este modo la parte proporcional de su nómina.

No obstante, esta primera regulación apenas tuvo incidencia debido a una configuración excesivamente rígida y defectuosa, así como las dificultades que suponía para la empresa tener a dos trabajadores en un mismo puesto de trabajo.

**2. RD 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.**

En esta nueva reforma lo que el legislador estaba tratando de conseguir es un mayor uso de esta fórmula, que como se mencionaba anteriormente, apenas estaba teniendo incidencia y pretendía potenciar su utilización a través de una revisión de los requisitos del régimen jurídico, e introduciendo también una mayor flexibilidad.

De este modo, esta reforma parece tener una función correctora de los fallos de que adolecía la anterior regulación y, del mismo modo, sin dejar de lado la función de la jubilación parcial como instrumento de la política de empleo.

No obstante lo anterior, si bien esta modalidad pudiera resultar atractiva para el trabajador que accedía a la jubilación parcial, no lo era tanto para la empresa. La jubilación parcial quedaba supeditada a que la empresa contratase a un trabajador relevista a tiempo parcial, de modo que esta se veía en la necesidad de gestionar a dos trabajadores a tiempo parcial, en lugar de uno solo a tiempo completo.

Debido a lo anterior, el problema que existía con la primera regulación seguía sin resolverse y, de nuevo, no se consiguió un aumento destacable en las cifras de acceso a la jubilación parcial.

**3. LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO.**

Con esta nueva reforma de la regulación del acceso a la jubilación parcial, se introduce una importante novedad, pues aparece la figura de la jubilación parcial autónoma. Lo que se regula en esta reforma es una posibilidad de acceso a la jubilación parcial sin la necesidad de que medie un contrato de relevo.

De este modo, aquel trabajador que hubiese alcanzado la edad ordinaria de jubilación podría acceder a la jubilación parcial sin ser un requisito indispensable la celebración de un contrato de relevo. No obstante, no hay que entender que desaparece la figura del contrato de relevo, sino que ésta pasa a ser potestativa y no obligatoria.

Esta nueva reforma y la mayor flexibilidad que introducía sí que consiguieron un aumento en las cifras de utilización de esta fórmula. Por otro lado, supuso un elevado incremento del gasto público debido a que no existía consonancia entre el coste para la Seguridad Social de la jubilación parcial en proporción con las cotizaciones que se llevaban a cabo.

#### 4. LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Los efectos que el aumento de la incidencia de la jubilación parcial estaba teniendo en las arcas del estado, supuso un cambio de criterio del legislador en esta reforma de 2007.

En este momento ya no se persigue el aumento del uso de la fórmula de la jubilación parcial, sino más bien todo lo contrario. Con esta reforma el legislador parece buscar desincentivar el uso de este mecanismo<sup>1</sup>, haciéndolo menos atractivo tanto desde el punto de vista del trabajador como de la empresa. En este momento lo que preocupa al legislador es la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, velando por una mayor coherencia entre las cotizaciones efectuadas y las prestaciones recibidas.

Así pues, respecto a la jubilación con contrato de relevo, se endurecieron los requisitos de acceso, los trabajadores que quisiesen acceder a la jubilación parcial deberían estar contratados a jornada completa, se les exige además una antigüedad en la empresa de seis años, una edad mínima de sesenta y un años y se fija un período de carencia de treinta años de cotización. Con esta nueva regulación se reducía en gran medida el número de trabajadores que podían acceder a esta jubilación parcial.

Desde el punto de vista de la empresa, con esta reforma se buscaba como adelantábamos antes una correspondencia entre la cotización del jubilado parcial y la del trabajador relevista. Se exigió que existiese un equilibrio entre las bases de cotización de estos dos contratos en un sesenta y cinco por cien. También se impuso una duración mínima del contrato de relevo, correspondiendo al tiempo que restaba para que el jubilado parcial alcanzase la edad ordinaria de jubilación.

---

<sup>1</sup> Conclusión extraída de LÓPEZ BALAGUER, M., *Jubilación parcial en el contrato de trabajo*, Sala (dir.)Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, p. 59.

En lo que respecta a la jubilación parcial autónoma, aquella sin contrato de relevo, esta reforma trató de desvincular la jubilación parcial del contrato de relevo. Como indicábamos antes, la jubilación parcial autónoma estaba prevista para aquellos que ya habían cumplido la edad ordinaria de jubilación. De este modo, se utilizó esta vía como medida de ahorro del sistema de la Seguridad Social, en la medida que prolongaba la participación, y cotización, de los trabajadores más allá de la edad ordinaria de jubilación.

Aquellos trabajadores que habían alcanzado la edad ordinaria de jubilación, podían acceder a la jubilación parcial sin necesidad de concertar un contrato de relevo, con una reducción de jornada de entre el 25% y el 75%.

## 5. 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.

Del mismo modo que ocurrió en la reforma de 2007, en esta nueva reforma de 2013 se busca desincentivar el uso de este recurso, por medio de un nuevo endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial.

Como se indicaba al inicio de este apartado, las reformas han ido regulando la jubilación parcial según el interés del legislador, bien acercándose más a su función de política de empleo, o bien velando por la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social. En este caso, la reforma de 2013 se decantó más a favor de la segunda, indicando ya en su preámbulo la necesidad de adaptar el sistema de pensiones a las circunstancias de la realidad en que se desenvuelven.

Una de las modificaciones concretas que recogía esta reforma consistía en volver a minorar el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo del trabajador jubilado. Si bien se mantenía el mínimo de reducción en un 25%, el límite superior pasó del 75% al 50%.

En lo relativo a la edad, se estableció una escala de edad progresiva de forma transitoria para el período comprendido entre 2013 y 2027, en función de la cual la edad exigida

para acceder a la jubilación parcial dependerá e irá ligada a los años y meses cotizados. No obstante, quienes tuviesen la condición de mutualistas no se veían afectados por esta escala, pudiéndose jubilar con sesenta años sin que se les tuviese en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad.

Otra modificación, esta vez referente al contrato de relevo, cuando el relevista fuera contratado a tiempo completo y con carácter indefinido, la empresa estaría obligada a mantener a ese trabajador relevista por un mínimo de dos años posteriores al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si la empresa incumpliese esto, extinguiendo el contrato del trabajador relevista antes de ese plazo, debería celebrar un nuevo contrato por el tiempo que reste.

Finalmente, otro de los elementos modificados que cabe destacar fue el relativo al período previo de cotización, estableciéndose en treinta y tres años; del mismo modo, se modificó la progresividad en el incremento de la base de cotización durante la jubilación parcial. Con la finalidad de aumentar las cotizaciones, se aceleró este proceso progresivo, de manera que se estableció una base de cotización del 50% de la correspondiente jornada completa para el año 2013, frente al 30% que estaba recogido en la regulación anterior. Sin embargo, se mantuvo el aumento del 5% anual hasta que se alcanzase el 100%.

## 6. LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES Y DE OTRAS MEDIDAS DE REFUERZO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES.

Esta ley es una de las últimas normas que se han aprobado con incidencia en la figura de la jubilación parcial. Concretamente afecta al sistema de pensiones, siendo una medida tendente a garantizar la suficiencia de las mismas.

Del mismo modo esta ley ha modificado la regulación de las diferentes modalidades de acceso a la jubilación, ha establecido nuevos mecanismos para favorecer el retraso en el

acceso a la pensión y ha instaurado un nuevo mecanismo para dar sostenibilidad al sistema de pensiones denominado «mecanismo de equidad intergeneracional».

En lo que respecta a este trabajo conviene hacer una referencia concreta en lo referente a la disposición transitoria cuarta y a las modificaciones operadas en ella por esta ley.

Esta ley 21/2021 ha modificado el apartado cinco de esta disposición transitoria cuarta del TRLGSS, así se seguirá aplicando la legislación vigente antes del 1 de abril de 2013, en lo relativo a la pensión de jubilación, independientemente de cuando se cause la jubilación respecto de algunas personas.

Primero respecto de aquellas cuya relación laboral haya finalizado antes del 1 de abril de 2013, siempre que no vuelvan a estar incluidas en algún régimen de la Seguridad Social.

En segundo lugar aquellas personas con relación laboral o extinguida a consecuencia de expedientes de regulación de empleo, o en aplicación de convenios colectivos, acuerdos colectivos o procedimientos concursales, todos ellos aprobados antes del 1 de abril de 2013. No obstante será necesario que estos acuerdos se encuentren registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Sin embargo, para que se reconozca el derecho a la pensión de las personas incluidas en los supuestos anteriores, la entidad gestora, es decir, el INSS, aplicará la legislación vigente en la fecha del hecho causante, cuando de esta forma le resulte más favorable al trabajador.

## 7. REGULACIÓN ACTUAL

Son numerosas las disposiciones que de una forma u otra afectan o inciden en la jubilación parcial, si bien actualmente la figura de la jubilación parcial se encuentra principalmente regulada en dos normas.

Por un lado, el 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. Es en esta norma donde vamos a encontrar la regulación del contrato de relevo, concretamente en su Art. 12.

Este contrato, como se explicará más adelante, es una figura necesaria en la modalidad de jubilación parcial que se desarrolla en este trabajo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta el 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. Es en el Art.215 donde se recoge la configuración legal de esta figura, la cual analiza el presente trabajo.

### III. PRESUPUESTOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Respecto de la jubilación parcial existen dos modalidades, ambas reguladas en el Art. 215 del TRLGSS, la primera de ellas recogida en el apartado primero del mencionado artículo se refiere al acceso a la jubilación parcial sin contrato de relevo y la segunda modalidad, en la que nos vamos a centrar en este trabajo, se refiere al acceso a la jubilación parcial cuando de forma simultánea se celebra un contrato de relevo.

De acuerdo con lo anterior, a la hora de analizar los requisitos que se han de cumplir hay que diferenciar en primer lugar los que conciernen al trabajador que se quiere jubilar y, posteriormente, veremos los elementos que han de configurar la relación laboral del trabajador relevista, así como las obligaciones que ha de cumplir la empresa a este respecto.

#### 1. REQUISITOS PARA EL TRABAJADOR CAUSANTE

##### 1.1. Edad mínima

El trabajador que quiera acceder a esta modalidad de jubilación deberá tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o sesenta y tres siempre que pueda acreditar treinta y seis años y seis meses de cotización. Si bien el Art. 215 del TRLGSS precisa que, para este cómputo, no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran resultarle aplicables.

No obstante, debemos precisar que en este momento nos encontramos en un período en el que se está aplicando un régimen transitorio, regulado en la disposición transitoria cuarta del TRLGSS, de modo que la edad para acceder a la jubilación parcial va subiendo cada año en función de los años cotizados para los trabajadores que se encuentren en el ámbito objetivo de dicha disposición. Concretamente para el año 2022, se exige una edad de 62 años y 2 meses, siempre que se acredite una cotización de 35 años y 6 meses; en caso de tener 33 años cotizados en 2022, la edad exigida será 63 años y 4 meses.

### 1.2 Antigüedad en la empresa

Es presupuesto necesario para el trabajador causante contar con una antigüedad en la empresa de al menos seis años, los cuales deben ser inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

Es en este punto en el que el legislador incluye una medida tendente a favorecer al trabajador, o tal vez, a facilitar el acceso a esta modalidad de jubilación, pues incluye una medida de cómputo que permite contabilizar como antigüedad la que se tuviese en la empresa anterior en casos de sucesión de empresa, así como la que se tuviese en empresas del mismo grupo.

### 1.3 Reducción de jornada

En la jubilación parcial con contrato de relevo, es lógico que exista una reducción de la jornada en el trabajador que se jubila, pues al hablar de jubilación parcial es evidente que sigue trabajando una parte de la jornada.

En este punto conviene hacer una nueva diferenciación, pues los límites de la reducción de jornada van a ser diferentes en función de si se aplica o no la disposición transitoria cuarta, apartado 5 del TRLGSS.

Por un lado, en aquellos casos en los que no resulte de aplicación esta disposición, la reducción de jornada es la recogida en el Art. 215 del TRLGSS, es decir, podrá estar comprendida entre el 25% y el 50%, llegando incluso al 75% cuando el trabajador

relevista sea contratado a jornada completa y con carácter indefinido, equiparando esos tiempos de trabajo a la jornada que realizaría un trabajador a tiempo completo comparable.

Por otro lado, en aquellos casos a los que resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, habremos de acudir a lo que la misma dispone en su apartado seis. En este caso, si bien respeta el límite mínimo de reducción del 25%, eleva el máximo al 67%, alcanzando el 80% como límite máximo en aquellos casos en los que el contrato de relevo es a jornada completa y de duración indefinida.

#### 1.4 Jornada desempeñada por quien accede a la jubilación

El trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial, debe estar contratado a tiempo completo, no siendo posible que un trabajador a tiempo parcial utilice esta vía.

En relación con este requisito, la doctrina ha emitido varios pronunciamientos relativos a la situación en que quedan los trabajadores fijos discontinuos respecto a la posibilidad de acceso a la jubilación parcial. Se planteaba que estos trabajadores estaban contratados a tiempo parcial, amparando esta idea en el Art.12 del ET. Se planteaba que si, por ejemplo, un trabajador en un cómputo de doce meses únicamente trabajaba diez, no podía considerarse que ese trabajador estaba contratado a tiempo completo.

Esta cuestión ha sido resuelta en recientes pronunciamientos<sup>2</sup> separando este tipo de contratos en función de si se repiten o no en fechas ciertas, considerando que únicamente en aquellos casos en los que estos contratos no se repiten en fechas ciertas y responden a la necesidad de realizar trabajos fijos y periódicos dentro del curso normal de la empresa, se trataría de contratos a tiempo completo y, por tanto, podrían acceder a la modalidad de jubilación parcial siempre que cumpliesen con el resto de requisitos.

#### 1.5 Período mínimo de cotización

Al igual que ocurría en el apartado anterior, a la hora de tratar este apartado debemos diferenciar de nuevo aquellos casos en los que resulta de aplicación la disposición transitoria cuarta y aquellos casos en los que no.

---

<sup>2</sup> STSJ AS 1328/2020, de 12 de Junio de 2020 (Nº Recurso 3134/2019)

En primer lugar, cuando no resulte de aplicación esta disposición el trabajador que quiere acceder a la jubilación parcial habrá de acreditar una cotización mínima, en este caso de treinta y tres años a la fecha del hecho causante, entendido este como el día en que inicia su jornada reducida respecto a la que venía desarrollando con anterioridad.

La ley, a efectos de este cómputo introduce dos particularidades. Por un lado indica que no se tendrá en cuenta la parte proporcional relativa a las pagas extraordinarias y, por otro lado y de una forma más ventajosa que la anterior, señala que aquellas personas que hicieron el servicio militar obligatorio contabilizarán ese período de tiempo con un máximo de un año.

Finalmente, respecto a este régimen no comprendido en la disposición transitoria cuarta, el legislador establece una reducción en este período mínimo de cotización para aquellos casos en los que el trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial tenga una discapacidad igual o superior al 33%, fijando para estas personas un mínimo de veinticinco años.

Por otro lado, para cuando resulte de aplicación la disposición transitoria cuarta, los requisitos de cotización estarán ligados al año del hecho causante y a la edad exigida en cada uno de estos años, de modo que esta cotización mínima irá variando cada vez. Concretamente, para las jubilaciones parciales que se causen en 2022, la cotización mínima exigida será de 35 años y 6 meses.

### 1.6 Cotización durante la jubilación parcial

Durante el período en que el trabajador disfruta de la jubilación parcial, tanto éste como la empresa habrán de cotizar por la base de cotización que le hubiese resultado aplicable de haber seguido trabajando a jornada completa.

El hecho de que tanto empresario como trabajador asuman el coste de esas cotizaciones, si bien conlleva un ahorro para la Tesorería de la Seguridad Social, supone un elemento disuasorio<sup>3</sup> más tendente a desincentivar el uso de este recurso de la jubilación parcial, en tanto que la empresa también cotizará por la jornada objeto de reducción cubierta por el relevista.

---

<sup>3</sup> Conclusión extraída de CAVAS MARTINES, F., FERRANDO GARCÍA, F., GALIANA MORENO, J., GARCIA ROMERO, B., LOPEZ ANIORTE, C., RODRIGUEZ INIESTA, G., *La pensión de jubilación*, López (coor.), García (coor.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 195.

La base de cotización se aplicará de forma gradual, de acuerdo a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa del modo siguiente:

Durante el año 2013, la base de cotización será el 50% de la que hubiera correspondido a jornada completa, incrementándose en un 5% por cada año transcurrido hasta alcanzar el 100%, porcentaje al que se llegaría para el año 2023.

### 1.7 Funciones del trabajador que se jubila

Para aquellos trabajadores a los que resulta de aplicación la disposición transitoria cuarta, se añade un requisito adicional. En relación con estos trabajadores la disposición transitoria cuarta exige que el trabajador que solicita el acceso a la jubilación parcial debe ejercer directamente funciones que requieran un esfuerzo físico o un alto nivel de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.

Así pues, lo que hace el TRLGSS es incluir un requisito más, para estos trabajadores que se acogen al régimen transitorio, exigiendo una condición extra para el acceso a la jubilación parcial por este cauce.

### 1.8 Acumulación de jornada

La nota característica de la jubilación parcial es el hecho de que se compatibiliza la prestación de un servicio como trabajador con la percepción de una pensión por jubilación parcial. De este modo, como regla general, el trabajador desde el momento que accede a esta jubilación parcial y hasta que alcanza la jubilación ordinaria, va a simultanear el trabajo con la pensión, en sus respectivos porcentajes.

Ahora bien, una cuestión bastante discutida en la práctica ha sido la posibilidad de que el jubilado parcial acumule la jornada que ha de trabajar, en función de la reducción de jornada aplicable hasta que se alcanza la edad de jubilación ordinaria y, de esta forma, quedar antes desvinculado de la prestación de servicio efectiva en la empresa hasta la fecha de su jubilación ordinaria definitiva.

En este sentido el INSS se ha venido mostrando a favor de que, dentro del año natural, el trabajador acumulase en varios meses el porcentaje de su jornada anual relativa a ese año en cuestión.

Sin embargo, cuando existía acuerdo entre empresa y trabajador, se procedía a acumular en un año la jornada que correspondía a varios años en el primer año, así el trabajador terminaba antes su relación con la empresa. El INSS ha venido considerando que esta práctica constituye un fraude de ley, en la medida que pretende disimular o camuflar una anticipación de la jubilación ordinaria.

Esta cuestión parece haber quedado resuelta en recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo<sup>4</sup>, permitiendo al trabajador jubilado parcial acumular toda la jornada que habría de corresponderle en jubilación parcial, en un solo año. El TS considera que no puede afirmarse que existe un anticipo de la jubilación ordinaria en la medida que el trabajador continúa percibiendo retribución por su trabajo, sigue de alta en la Seguridad Social y continua ingresando sus cotizaciones en la Seguridad Social.

El TS indica en estos pronunciamientos que la falta de regulación de esta acumulación de jornada no implica *per se* que se trate de un fraude de ley, sino que la misma estaría amparada por la libertad de pacto, de modo que la acumulación de jornada sería correcta desde el punto de vista legal.

Como consecuencia de estos pronunciamientos el INSS ha permitido que el trabajador que accede a la jubilación parcial, acumule toda su jornada en un único período siempre que comience a hacerlo de forma inmediata tras el inicio de la jubilación parcial, se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador, se mantenga el alta del trabajador relevado y relevista en la Seguridad Social, así como que se continúen pagando las cotizaciones a la Seguridad Social.

---

<sup>4</sup> STS 453/2015, de 19 de Enero de 2015 (Nº Recurso 627/2014)  
STS 1429/2017, de 29 de Marzo de 2017 (Nº Recurso 2142/2015)

## 2. REQUISITOS DEL CONTRATO DE RELEVO

Una vez que hemos hablado de los requisitos que debe reunir el trabajador causante que desea acceder a la jubilación parcial, pasaremos a analizar las condiciones que se deben dar en el trabajador relevista; así como las obligaciones que para con éste debe cumplir la empresa.

### 2.1 Elemento subjetivo

Como primer requisito del contrato de relevo, se exige una condición especial para el trabajador relevista, y es que no todos pueden acceder a este contrato, siendo necesario que se trate de personas que se encuentren en situación de desempleo, debiendo estar inscritas como demandantes de empleo. Es decir, no basta con la inexistencia de relación laboral por parte de esta persona, sino que debe haber un reconocimiento formal de esta situación.

No obstante, existe también la posibilidad de que el contrato de relevo no se celebre con un trabajador desempleado, siendo posible hacerlo con un trabajador que ya estuviese contratado por la empresa, pero con un contrato de duración determinada.

### 2.2 Funciones del trabajador relevista

Respecto al puesto a desempeñar por el trabajador relevista, la ley parece poner más énfasis en la correspondencia de la cotización que en las funciones concretas como tal.

Si bien las funciones a desempeñar por el trabajador relevista pueden ser las mismas que las que realizase el trabajador jubilado, la importancia radica en la correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y el trabajador que accede a la jubilación parcial.

De este modo, el Art. 215.2.e) del TRLGSS, señala que la base de cotización del trabajador relevista no puede 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.

Esta correspondencia de cotización entre ambos trabajadores, cobra especial importancia o, en cierto modo vemos, lo que prima el legislador en aquellos casos en los que no es posible que el puesto desempeñado por el relevista sea el mismo o uno similar debido a los requerimientos del puesto. Es en estos casos donde se hace referencia de nuevo a la correspondencia de las bases de cotización y podemos observar como esa relación entre ambas cotizaciones tiene más importancia que las funciones concretas y específicas del puesto a desempeñar.

La correspondencia de estas cotizaciones es un elemento esencial, hasta el punto de que la ausencia de la misma supone un fraude de ley y así lo ha considerado el TS<sup>5</sup>. No basta con ciertas similitudes entre los puestos de trabajo, sino que el elemento esencial es esta correspondencia de cotizaciones, la cual debe quedar plenamente acreditada.

Este requisito acerca de la correspondencia entre ambas cotizaciones, parece ser un claro reflejo de los dos bloques que se han venido contraponiendo en las sucesivas regulaciones que han ido modificando los elementos de la jubilación parcial, a las que hacíamos referencia en los apartados anteriores del trabajo, donde el legislador ha oscilado entre la función de la jubilación parcial como política de empleo y la sostenibilidad del sistema de pensiones. Es esta última la que parece estar primando el legislador en este punto, donde parece que en pro de la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social, lo que importa es que exista esta correspondencia entre las bases de cotización, quedando las funciones concretas del puesto a desempeñar como un elemento quasi residual en esta relación.

### 2.3 Duración del contrato

Tal como señala el propio Art. 215 del TRLGSS, así como el Art. 12.7 del ET, la duración del contrato del trabajador relevista debe ser indefinida, no obstante la ley permite una duración menor, pero salvando una duración mínima. Esta duración mínima

---

<sup>5</sup> STS 614/2019, de 13 de Febrero de 2019 (Nº Recurso 1219/2017)

es el tiempo que le resta al trabajador que accede a la jubilación parcial para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le resultase exigible.

Para el caso de que el trabajador jubilado parcialmente, alcancase la edad ordinaria de jubilación, ésta es en los términos del 205.1.a) del TRLGSS, sesenta y siete años, o sesenta y cinco con treinta y ocho años y seis meses de cotización; y siguiera prestando sus servicios como trabajador en la empresa, el contrato de relevo podrá prorrogarse por períodos anuales. En todo caso, este contrato del trabajador relevista, finalizaría en el período correspondiente al año en el cual el trabajador jubilado, accediese a la jubilación total.

Desde 2013 y en aquellos casos en los que no resulta de aplicación la disposición transitoria cuarta, cuando el contrato de relevo se haya celebrado por duración indefinida y a tiempo completo, como consecuencia de una reducción de jornada de hasta el 75%. Este contrato deberá mantenerse como mínimo por una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falta al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Si antes de cumplir el mencionado plazo mínimo, se pusiese fin al contrato del trabajador relevista, la empresa seguiría estando obligada a celebrar un nuevo contrato de relevo, con las mismas condiciones que el que se hubiera extinguido y, deberá mantenerse durante el tiempo restante. Dicho contrato habrá de concertarse en un plazo de quince días desde que se produjese el cese. En caso de que la empresa incumpliese estos requisitos, será responsable de reintegrar el importe de la pensión que hubiera recibido el jubilado parcial.

Las irregularidades que pudieran existir en el contrato de relevo, generan<sup>6</sup> responsabilidad de la empresa ante el trabajador, siéndole imputable los vicios existentes en el contrato de relevo y las consecuencias de dichos vicios.

---

<sup>6</sup> STS 1482/2019, de 04 de Abril de 2019 (Nº Recurso 1014/2017)

### **3. FORMA DE LOS CONTRATOS**

En este punto del trabajo, haremos una breve referencia a los requisitos formales que deben respetar los contratos realizados que hemos visto, tanto el del trabajador que accede a la jubilación parcial, como el del trabajador relevista.

En el caso del contrato a tiempo parcial que la empresa concierta con el trabajador que se jubila, debe formalizarse por escrito y ajustarse al modelo oficial. Deberá contener el número de horas diarias, semanales o mensuales que realizará el trabajador, así como la distribución de las mismas.

Del mismo modo, en dicho contrato habrá de figurar la jornada que venía realizando el trabajador que ahora se jubila, así como la que realizará como consecuencia de la reducción de jornada.

En lo referente al contrato a firmar por el trabajador relevista, al igual que ocurre con el contrato del trabajador jubilado parcial, se deberá formalizar en modelo oficial. Respecto a los datos que debe contener este contrato, deberá figurar obligatoriamente el nombre del trabajador relevista y su edad.

A fin de cumplir con los requisitos que hemos visto hasta este punto, el contrato del trabajador relevista también habrá de hacer referencia a las circunstancias profesionales del trabajador que se jubila, así como a las funciones que este trabajador relevista va a desarrollar.

### **4. COMPATIBILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL**

A la hora de analizar la situación en la que se va a encuadrar a ese trabajador que accede a la jubilación parcial, es importante tener claro el alcance de esta jubilación, así como los límites de la misma. Dicho de otro modo, debemos conocer el margen de actuación en el que se mueve la jubilación parcial respecto a otro tipo de prestaciones o reconocimientos de los que pudiera ser titular ese trabajador jubilado parcial.

En primer lugar y de forma lógica, la pensión de jubilación parcial va a ser compatible con el trabajo a tiempo parcial en la empresa, hemos de entender que si únicamente se ha reducido una parte de la jornada, deberá trabajar por el resto de la misma.

Así mismo, esta pensión de jubilación parcial también será compatible con otros trabajos a tiempo parcial que pudiera venir desempeñando con anterioridad a la situación de jubilación parcial, siempre y cuando no aumentase la jornada en los mismos. En caso de aumentarse la jornada la percepción de la pensión de jubilación parcial quedaría en suspenso.

Del mismo modo, cuando el trabajador cesase de prestar su servicio a tiempo parcial en otros trabajos que pudiera haber venido desempeñando, la pensión de jubilación parcial también sería compatible con el trabajo a tiempo parcial en otras empresas, incluso con posterioridad al reconocimiento de la jubilación parcial. Al igual que ocurría en el caso anterior, el aumento de jornada supondría la suspensión de la pensión.

Por último, la pensión de jubilación parcial también resultaría compatible con la prestación de desempleo o viudedad, así como con aquellas otras que vinieran a sustituir las retribuciones por trabajo a tiempo parcial concertados antes de la jubilación parcial.

Respecto a las incompatibilidades del disfrute de esta jubilación parcial van a venir determinados por la propia naturaleza de esta figura. La jubilación parcial va a ser incompatible con las pensiones de incapacidad permanente, gran invalidez e incapacidad permanente total para el trabajo que se realizando y conforme al cual se acceda a la jubilación parcial.

Estas incompatibilidades resultan lógicas si tenemos en cuenta la forma en que está estructurada esta figura. Es decir, la jubilación parcial cuenta con dos elementos que deben darse de forma simultánea; por un lado la percepción de la pensión de jubilación parcial y, por otro lado, se requiere de otro elemento, este es el hecho de seguir prestando un servicio como trabajador. En vista de lo anterior, si el sujeto en cuestión está percibiendo, por ejemplo, una pensión de incapacidad permanente absoluta, no puede cumplir con este requisito de realizar un trabajo, ni en una jornada reducida, y, por tanto, no podríamos encuadrarlo en el régimen de la jubilación parcial.

Finalmente, si el trabajador estuviese percibiendo otra pensión correspondiente a una actividad diferente a la realizada en el contrato a tiempo parcial, la misma tampoco sería compatible con la percepción de la jubilación parcial.

## 5. CUANTÍA DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN PARCIAL

El punto de partida para el cálculo de la pensión por jubilación parcial es conocer la pensión que habría de corresponder por jubilación ordinaria, por lo que será necesario en primer lugar calcular la base reguladora de la pensión por jubilación ordinaria.

Desde el año 2022, la base reguladora se calculará dividiendo entre 350 las bases de cotización del trabajador durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al hecho causante.

De acuerdo con lo anterior, si el trabajador comenzase a trabajar a jornada reducida en Octubre de 2022, se tendrían en cuenta los 300 meses inmediatamente anteriores siendo el primer mes de este cómputo Agosto de 2022.

Una vez sumadas las bases de cotización de los 300 meses correspondientes a los veinticinco años anteriores, procede dividir entre 350 para determinar el importe de la pensión a razón de catorce pagas. El importe resultante constituye la base reguladora.

Tras obtener esta base, sólo restaría aplicar el porcentaje de jornada que el trabajador se ha reducido para saber el importe de la pensión de jubilación parcial.

Conviene tener en cuenta que la pensión así calculada, no podrá ser inferior a la que resultaría de aplicar a la pensión mínima vigente en cada momento, el porcentaje anterior correspondiente a la jornada que se ha reducido.

Si se diese el caso de que el trabajador, una vez se le ha reconocido la jubilación parcial, decidiese reducir más su jornada, esta cuantía se modificaría en el porcentaje que

corresponda a la nueva reducción de jornada respecto a la pensión reconocida inicialmente.

No obstante, en relación con lo anterior, al estar ligada esta figura al contrato de relevo, deberá ofrecerse al trabajador relevista una ampliación de jornada, en proporción a la nueva reducción del trabajador jubilado parcial.

Si la jornada que desempeña este trabajador relevista es superior a la que está dejando vacante el trabajador jubilado parcial, la ampliación de jornada tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida por convenio o, en defecto de esta, la jornada legal máxima.

En caso de que el trabajador relevista no aceptase la ampliación de jornada, la empresa habrá de contratar un nuevo trabajador relevista, que como ocurría con el primero, deberá encontrarse en situación de desempleo o habrá de tener un contrato con la empresa de duración determinada.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que tal como hemos ido adelantando, en esta modalidad de jubilación parcial se compatibiliza el trabajo con la jubilación, o lo que es lo mismo salario y pensión de jubilación. De este modo, el trabajador que accede a esta jubilación parcial recibirá una pensión calculada del modo que acabamos de explicar y, por otro lado, el porcentaje de salario equivalente a la jornada que mantiene con la empresa una vez hecha la reducción.

Así pues, el trabajador queda en una situación en la que cobra el salario correspondiente a la jornada reducida y el resto, hasta alcanzar la cantidad que habría de corresponder a una jornada completa lo percibe de la Seguridad Social en concepto de jubilación parcial.

Dicha cuantía habrá de recalcularse en el momento que este trabajador, que se ha jubilado de forma parcial antes de la edad ordinaria de jubilación, cumpla la edad ordinaria de jubilación. En ese momento aquellas cotizaciones realizadas durante el período de jornada reducida se computarán al 100%<sup>7</sup> para establecer la nueva base

---

<sup>7</sup> BLASCO LAHOZ, J., *Las pensiones por jubilación. El régimen jurídico de las pensiones contributivas por jubilación de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y del SOVI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 77.

reguladora, estas cotizaciones además se considerarán realizadas a tiempo completo a efectos de determinar el porcentaje que se va a aplicar a esta nueva base reguladora

## 6. HECHO CAUSANTE, EFECTOS ECONÓMICOS Y EXTINCIÓN.

De acuerdo con lo establecido en el Art. 11 del RD 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, en la jubilación parcial el hecho causante se entiende producido cuando se cese en la jornada que se venía realizando con anterioridad. No obstante, añade la ley que en dicha fecha debe de haberse formalizado tanto el contrato a tiempo parcial, como el correspondiente contrato de relevo.

Respecto a la pensión de jubilación se entiende causada en la fecha que se indique en la solicitud, siempre que en esa fecha ya se cumplan todos los requisitos. Esta fecha también determina el plazo en el que se habrá de presentar la solicitud, debiendo presentarse la misma entre los tres meses anteriores y posteriores al hecho causante, o también sería posible coincidir con éste.

Es decir, si en la solicitud se indica que se desea comenzar la jornada reducida el 1 de Julio, fecha del hecho causante, la solicitud podría presentarse desde el 1 de abril y hasta el 30 de septiembre.

Respecto a la extinción de la pensión de jubilación parcial, existen varias causas que ponen fin a la percepción de la pensión por jubilación parcial, todas ellas reguladas en el Art. 16 del RD 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.

En primer lugar, el fallecimiento del trabajador jubilado parcial. De forma lógica, la muerte del beneficiario de la pensión de jubilación trae consigo la extinción de la misma.

El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, cualquiera de estas dos modalidades también extingue la pensión de jubilación parcial, el trabajador deja de percibir la pensión que venía percibiendo de forma parcial, para recibir la pensión por jubilación ordinaria o anticipada.

El reconocimiento de una pensión por incapacidad permanente, como ya habíamos visto en apartados anteriores, la pensión de jubilación parcial resulta incompatible con la pensión por incapacidad permanente, de modo que el reconocimiento de ésta supone la extinción de aquella.

La extinción del contrato de trabajo que venía realizando el jubilado a tiempo parcial, también va a suponer la extinción de la pensión por jubilación parcial. Sin embargo, existen en este punto algunas salvedades, pues la ley reconoce la posibilidad de continuar recibiendo esta pensión siempre que el trabajador al extinguirse su trabajo tenga derecho a una prestación por desempleo, o alguna otra prestación, compatible con la jubilación parcial. Solo cuando se extinga el derecho a recibir esta prestación, se extinguirá el derecho a percibir la jubilación parcial.

Finalmente, este Art. 16 establece una excepción a la norma y es que en aquellos casos en que la extinción del contrato de trabajo sea declarada improcedente, se mantendrá el derecho a percibir la pensión por jubilación parcial.

#### IV. GESTIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Hasta el momento, en este trabajo nos hemos centrado en un estudio pormenorizado de la configuración legal de la jubilación parcial, analizando cada uno de los requisitos que la ley establece al respecto de esta figura.

No obstante, la labor de un Gestor Administrativo va más lejos, no se queda en un mero conocimiento de la teoría, pues también se requiere conocer la parte práctica. La gestión concreta de un procedimiento de jubilación parcial requiere conocer los aspectos prácticos, es decir, cómo proceder en el caso de que un cliente nos solicitase gestionar su jubilación parcial.

Por todo ello, en la parte que resta del trabajo trataremos de centrarnos en el enfoque más práctico de esta figura; en primer lugar mediante un análisis de la gestión y del procedimiento concreto y, en segundo lugar, plantearemos un supuesto práctico a fin de

ver cómo podemos acreditar el cumplimiento de los requisitos y cómo proceder frente a la Administración para tramitar esta prestación.

## 1. PROCEDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Para aquel trabajador que desee acceder a la jubilación parcial, el primer paso lógico es comprobar que reúne los requisitos exigidos legalmente para ello y que hemos venido explicando a lo largo de este trabajo. Por lo tanto, en primer lugar habría que conseguir el Documento Nacional de Identidad del interesado, el contrato de trabajo, un certificado de vida laboral y un informe de bases de cotización.

Con esta documentación podemos comprobar que el interesado cumple los requisitos exigidos tales como la antigüedad en la empresa, si está contratado a jornada completa, los años que tiene cotizados, etcétera. No obstante, conviene adelantar que en último término corresponderá a la entidad gestora comprobar que dichos requisitos se cumplen.

La solicitud de jubilación ha de presentarse ante la entidad gestora, que normalmente será el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en adelante el INSS. Sólo en el caso de los trabajadores sujetos al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, se presentará esta solicitud en una entidad gestora especial, en este caso, en el Instituto Social de la Marina.

De forma más concreta, la solicitud habrá de dirigirse a la Dirección Provincial donde se presenta la solicitud. No obstante, cabe la posibilidad de que la solicitud se presente en cualquier registro oficial o a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social mediante un certificado electrónico.

Dicha solicitud deberá indicar la fecha en la que se vaya a producir la reducción de jornada y en la que comenzará la situación de jubilación parcial. Respecto a esta fecha, debemos tener en cuenta que existe un plazo máximo de antelación de tres meses, de modo que si quisiéramos comenzar la reducción de jornada el día 1 de Junio, podríamos adelantar la solicitud como máximo hasta el 1 de Marzo.

Una vez recibida la solicitud, corresponde al INSS comprobar que el solicitante cumple con los requisitos, así como informar acerca de la pensión que le corresponde. Frente a la resolución que dé el INSS a este respecto, el solicitante dispondrá de un plazo de

alegaciones de diez días, donde podrá manifestar su desacuerdo en caso de existir éste, así como presentar aquella documentación que pudiera resultar necesaria.

En nuestro caso, hemos desarrollado la jubilación parcial a través de un contrato de relevo, por lo que resulta lógico que el reconocimiento que habrá de dar el INSS quedará supeditado a que se haya celebrado dicho contrato.

Respecto a la documentación que debe acompañar a la solicitud, hay que acreditar la identidad del trabajador solicitante y del representante. En el caso de que sea español esta acreditación se hará mediante el Documento Nacional de Identidad, mientras que si es extranjero se requerirá el pasaporte o bien el Número de Identificación de Extranjero junto con el documento de identidad en vigor de su país.

Junto a la solicitud también habrá de aportarse el documento de representación legal del trabajador. En caso de que la tutela la tenga una institución, habrá de aportarse el CIF de esa institución, el documento de nombramiento y el certificado que acredite la representación por parte de la institución.

Como hemos indicado antes, al estar ante un procedimiento de jubilación parcial con contrato de relevo, donde debemos acreditar ante la entidad gestora que se ha celebrado un contrato de relevo, deberemos adjuntar a la solicitud un certificado de la empresa en la que consten los datos del jubilado parcial, así como los del trabajador relevista.

En caso de que el trabajador tuviese alguna discapacidad reconocida igual o superior al 33%, deberá acreditarla a través del correspondiente certificado de discapacidad.

Finalmente, debemos recordar que existe una salvedad respecto a aquellos trabajadores que no alcancen los mínimos de cotización, pero que sumando lo cotizado en el Servicio Militar o la Prestación Social Sustitutoria sí que lo hiciesen; en estos casos, se deberá aportar también la acreditación de haber cumplido con el respectivo servicio.

## 2. SUPUESTO PRÁCTICO

En este supuesto práctico vamos a plantear una situación que pudiera surgirnos en la práctica de la profesión de Gestor Administrativo. Vamos a diseñar un caso práctico en el que una persona viene a nuestro despacho profesional para que comprobemos si

puede acceder a la jubilación parcial y, en caso afirmativo, que tramitemos todas las gestiones necesarias para ello.

Para desarrollar este caso práctico, si bien ocultaremos datos personales, utilizaremos documentación auténtica de una persona real para desarrollarlo de la forma más ajustada posible a la realidad y, del mismo modo, familiarizarnos con la forma de reunir esta documentación.

El punto de partida en este caso, será comprobar que el trabajador cumple con los requisitos exigidos en la ley para acceder a la jubilación parcial. Para ello deberemos reunir el Documento Nacional de Identidad, Vida laboral e informe de cotizaciones.

En primer lugar para comprobar la edad deberemos acudir al DNI y ponerlo en consonancia con el régimen transitorio. Tal como podemos ver en el DNI adjunto en el Anexo I, este trabajador nació el 24 de Noviembre de 1962, por lo que debemos acudir al cuadro relativo a la edad en el régimen transitorio para comprobar a qué edad le correspondería acceder a la jubilación parcial.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más
2016	61 y 4 meses	34 años o más
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más
2020	61 y 10 meses	35 años o más
2021	62 años	35 años y 3 meses o más
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más
2024	62 y 6 meses	36 años o más
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses

De acuerdo con este cuadro, al trabajador de nuestro caso que en Noviembre del presente año cumpliría 60 años, le correspondería jubilarse en 2025, concretamente en Julio, que es cuando tendría la edad requerida de 62 años y 8 meses, siempre que reúna los requisitos de cotización exigidos.

No obstante, para este caso práctico y poder realizar la gestión completa en la fecha actual, vamos a imaginar que este trabajador nació en fecha 1 de Enero de 1960, de modo que cumpliría el requisito de la edad para poder acceder a la jubilación parcial a partir de marzo de 2022.

No obstante, debemos comprobar no sólo la edad exigida en dicho cuadro, sino que el trabajador cumple también los requisitos de cotización exigidos. En este caso, para poder acceder a la jubilación parcial a partir de marzo de 2022 como hemos señalado antes, es necesario acreditar 35 años y 6 meses cotizados.

Para comprobar ese requisito, una de las formas que tenemos es acudir al informe de Vida Laboral de este trabajador, adjunto en nuestro caso como Anexo II.

Como podemos ver en el informe adjunto, el trabajador objeto del presente supuesto práctico cuenta con una cotización de 38 años, 2 meses y 27 días en la fecha en que hemos emitido el citado informe, de modo que cumpliría con este requisito de la cotización mínima.

En este mismo informe de Vida Laboral podemos comprobar si se cumple el requisito de antigüedad en la empresa. Como hemos señalado en el apartado teórico de este trabajo, el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial debe contar con una antigüedad en la empresa de al menos seis años, que deben ser inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

En vista del citado informe, vemos que el trabajador en cuestión lleva desde 1990 en la misma empresa, por lo que este requisito también se podría dar por cumplido.

Respecto al contrato que tiene este trabajador, es un contrato a jornada completa en el que desempeña sus funciones como empleado de mantenimiento. De modo que cumpliría el requisito de estar contratado a jornada completa, así como el de realizar funciones que suponen un esfuerzo físico exigido en la aplicación del régimen transitorio.

Hasta este momento, hemos comprobado que el trabajador cumple los requisitos para acceder a la jubilación parcial. Planteemos ahora que la empresa está conforme y accede a llevar a cabo la reducción de jornada y decide contratar a un trabajador relevista a jornada completa y de forma indefinida, adjuntando el correspondiente certificado

donde constan los datos laborales del trabajador jubilado y del relevista, conforme al modelo adjunto como Anexo III.

Atendiendo al tipo de contrato que se le va a hacer al trabajador relevista, nuestro trabajador que desea acceder a la jubilación parcial podrá reducir su jornada hasta el 80% en tanto que le resultará de aplicación la disposición transitoria cuarta.

Una vez que hemos comprobado que el trabajador cumple los requisitos y que la empresa ha accedido y nos ha emitido el certificado correspondiente, procede reunir la documentación requerida por el INSS y preparar la solicitud.

Respecto a la documentación, será necesario aportar el DNI del solicitante, el certificado de la empresa, el documento de representación legal adjunto como Anexo IV y el formulario de solicitud adjunto como Anexo V. En este caso no procedería adjuntar un certificado de discapacidad, en tanto que no tiene ninguna discapacidad reconocida.

A la hora de llenar el formulario de solicitud de jubilación hay algunos elementos en los que poner especial cautela, estos son los datos referidos en el apartado 2 relativo a los datos de situación laboral.

En el apartado 2.1 donde pide indicar el último día de trabajo, habremos de indicar el día en que se desee acceder a la jubilación parcial, debiendo llenar después el apartado 2.5 por expresa referencia en este punto.

Continuando con el apartado 2.3, deberemos indicar “SÍ” como respuesta a la pregunta de si va a seguir trabajando en la misma empresa a tiempo parcial e indicar a la derecha que va a ser reemplazado por un contrato de relevo.

En el apartado 2.5 al que nos remitía el primer punto, deberemos poner especial interés en el apartado de DECLARACION DE ACTIVIDAD, en ese punto deberemos llenar el campo actividad por cuenta ajena el nombre de la empresa, jornada parcial en este caso y en el porcentaje de jornada a desempeñar indicaremos el 20%, dado que se va a reducir el 80% de su jornada. Finalmente donde indica fecha de inicio de la compatibilidad señalaremos la fecha de inicio de la compatibilidad del trabajo y la pensión.

Finalmente, para terminar con este caso práctico realizaremos un cálculo de la pensión por jubilación parcial que le quedaría a este trabajador, calculado conforme a su informe de bases de cotización, adjunto como Anexo VI.

Tal como hemos explicado antes en la parte teórica, deberemos sumar las bases de los últimos 25 años cotizados, es decir, los últimos 300 meses. En nuestro caso concreto y de acuerdo con el informe de bases de cotización, deberemos sumar las bases correspondientes a los meses de Enero a Junio de 2022 (ambos incluidos), todos los meses de los años comprendidos entre 2021 y 1997 (ambos incluidos) y los meses de Julio a Diciembre de 1996, es decir, los 300 meses anteriores.

De la suma de las bases de cotización de estos meses resulta un importe de 620.848,39, de acuerdo con lo que hemos explicado antes para el cálculo de la base reguladora deberemos dividir esta cantidad entre 350, para sacar el cálculo a razón de catorce pagas, esto es:

$$620.848,39 / 350 = 1.773,85 \text{ importe de la base reguladora.}$$

Para terminar sobre esta base reguladora debemos aplicar el porcentaje de jornada que se ha reducido el trabajador, en nuestro caso el 80%.

$$1.773,85\% * 80\% = 1.419,08 \text{ pensión por jubilación parcial.}$$

Por tanto, este sería el importe que recibiría el trabajador como pensión por jubilación parcial y, por otro lado, el importe correspondiente al 20% de salario correspondiente a la jornada trabajada. Llegado el trabajador a la edad de jubilación ordinaria, se procederá a recalcular la pensión en los términos expuestos en este trabajo y accederá a la jubilación ordinaria.

## V. CONCLUSIONES

Tras el estudio realizado en este trabajo, una vez analizados los requisitos tanto para el trabajador como para la empresa, así como las diferentes cuestiones que entran en juego en esta figura de la jubilación parcial, considero que es una opción bastante positiva por diferentes motivos.

Por un lado, el trabajador que se jubila parcialmente va a disfrutar por adelantado de más tiempo libre que el que habría de tener en caso de acogerse a la jubilación ordinaria. La forma en que está configurada la jubilación parcial, con los requisitos que se le exigen al trabajador, hacen ver esta prestación no como un regalo sino como una especie de recompensa a todos los años trabajados y cotizados.

El hecho de poder disfrutar antes de esta prestación redunda de forma directa en beneficio del trabajador, que puede disponer de más tiempo para sí mismo mientras que, a su vez, sigue trabajando.

Por otro lado, desde el punto de vista de la empresa creo que también ofrece múltiples beneficios. Frente al hecho de que la empresa se ve en la obligación de contratar a otra persona a tiempo parcial y debe gestionar dos contratos en lugar de uno sólo a tiempo completo, son varias las razones que, en mi opinión, inclinan la balanza en favor de esta figura.

En primer lugar, el tener al trabajador jubilado parcialmente junto al trabajador relevista ofrece una ventaja significativa, pues el trabajador se acabará jubilando tarde o temprano; sin embargo, esta modalidad ofrece la posibilidad de que antes de que eso ocurra, el trabajador jubilado pueda contribuir a formar de primera mano al trabajador relevista, cosa que no ocurriría en la jubilación ordinaria, donde tras la jubilación ordinaria del trabajador, si se desease cubrir ese puesto con un nuevo trabajador, este no se beneficiaría de los conocimientos de un trabajador ya habituado al puesto.

A su vez, al tener que contratar a un trabajador relevista, la empresa va rejuveneciendo la plantilla, pues supone la entrada de nuevos trabajadores sin tener que verse obligada a despedir a ninguno de sus empleados.

Finalmente, considero que si bien estamos en un momento en el que conviene establecer medidas de ahorro en la Seguridad Social, es indiscutible el enorme papel que hace este instrumento como instrumento de fomento del empleo, por lo que podrían impulsarse regulaciones tendentes a equilibrar en cierto modo estos dos elementos que hemos venido mencionando.

Una opción intermedia que se podría llegar a plantear es en relación con la cotización durante la jubilación parcial. Si bien el hecho de descargar la responsabilidad de cotizar en empresa y trabajador, supone una medida de ahorro para la Tesorería de la Seguridad

Social, el hecho de tener que cotizar también por el trabajador relevista hace que esta opción de la jubilación parcial resulte poco atractiva para las empresas.

Una medida no muy descabellada en mi opinión, sería implantar alguna fórmula que permitiese una menor cotización respecto a lo que paga la empresa del trabajador relevista, permitiendo de este modo, hacer algo más atractiva esta opción al no verse la empresa tan perjudicada por esta doble cotización.

## BIBLIOGRAFIA

LÓPEZ BALAGUER, M., *Jubilación parcial en el contrato de trabajo*, Sala (dir.) Tirant lo Blanch, Valencia, 2008

CAVAS MARTINES, F., FERRANDO GARCÍA, F., GALIANA MORENO, J., GARCIA ROMERO, B., LOPEZ ANIORTE, C., RODRIGUEZ INIESTA, G., *La pensión de jubilación*, López (coor.), García (coor.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013

BLASCO LAHOZ, J., *Las pensiones por jubilación. El régimen jurídico de las pensiones contributivas por jubilación de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y del SOVI*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014

GARCIA BLASCO, J., DEL VAL TENA, Á., *Derecho individual y colectivo del Trabajo*, Álvarez (coor.), 2ª edic., Kronos, Zaragoza, 2012

ALVAREZ ALCOLEA, M., DEL VAL TENA, A., *Derecho de la Protección Social*, 10ª edic, Kronos, Zaragoza, 2012

## LEGISLACION

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social

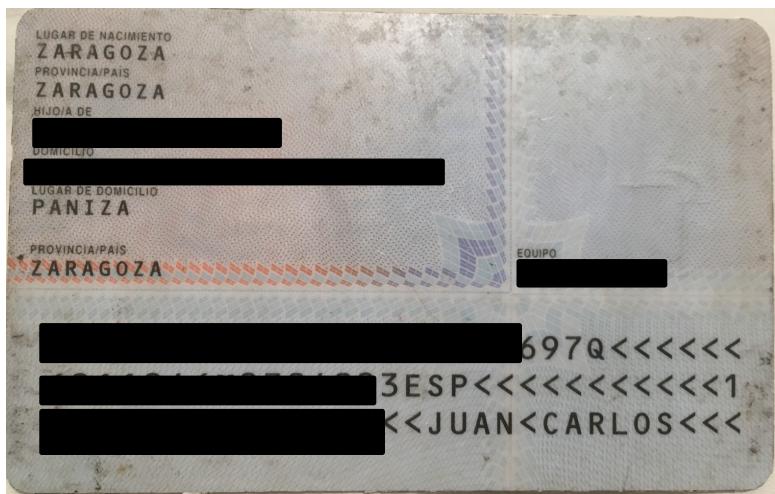
Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

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.

## RECURSOS WEB

<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28399> (consultada el día 1 de Julio de 2022)

## ANEXO I





## INFORME DE VIDA LABORAL

De los antecedentes obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social al día **17 de agosto de 2022**, resulta que D/Dª

**JUAN CARLOS [REDACTED]**, nacido/a el **24 de noviembre de 1962**, con

Número de la Seguridad Social **[REDACTED]**, D.N.I. **[REDACTED] 597Q**, domicilio en

**50480 PANIZA ZARAGOZA**

ha figurado en situación de alta en el Sistema de la Seguridad Social durante un total de

**40 Años**

**14.656 días**

**1 meses**

**16 días**

Presenta las situaciones que se relacionan en las sucesivas hojas del presente informe.

Durante los días indicados en el parrafo anterior Vd. ha estado de forma simultanea en dos o más empresas del mismo Régimen del sistema de la Seguridad Social -pluriempleo-, o en dos, o más Regímenes distintos del citado sistema -pluriactividad-, durante un total de **691** días, por lo que el total de días efectivamente computables para las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social es de

**38 Años**

**13.965 días**

**2 meses**

**27 días**

Cualquier duda o aclaración sobre este informe le será atendida en el teléfono 901 50 20 50, en la web [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) o cualquier Administración de la Seguridad Social.

**La información sobre las situaciones indicadas no comprende ni los datos relativos a los Regímenes Especiales de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de los Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, ni los datos relativos a los períodos trabajados en el extranjero.**

A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal se informa que los datos incorporados en el presente informe se encuentran incluidos en el Fichero General de Afiliación, creado por Orden de 27 de julio de 1994. Respecto a los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación en los términos previstos en dicha Ley Orgánica.

### REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Id. CEA:	Fecha:	Código CEA:	Página:
<b>[REDACTED]</b>	<b>[REDACTED]</b>	<b>[REDACTED]</b>	<b>1</b>

# INFORME DE VIDA LABORAL

## Situaciones

### DATOS IDENTIFICATIVOS

NOMBRE Y APELLIDOS JUAN CARLOS [REDACTED]	Nº SEGURIDAD SOCIAL [REDACTED]	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO D.N.I. [REDACTED] 697Q
--	-----------------------------------	--

### SITUACIÓN/ES

RÉGIMEN	EMPRESA SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA	FECHA ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	CTP %	G.C.	DÍAS
GENERAL	50112401391 CUARTE, S.L.	01.11.2011	01.11.2011	---	100	---	08	3.943
GENERAL	50008202754 CUARTE,S.A.	28.01.1994	28.01.1994	31.10.2011	100	---	08	6.486
GENERAL	50008202754 CUARTE,S.A.	02.08.1990	02.08.1990	26.01.1994	---	---	08	1.274
GENERAL	50008202754 CUARTE,S.A.	01.02.1990	01.02.1990	31.07.1990	---	---	08	181
GENERAL	50075015142 SUBSIDIO DESEMPLEO. EXTINCION	01.03.1989	01.03.1989	30.01.1990	---	---	10	
GENERAL	50049820000 PRESTACION DESEMPLEO. EXTINCION	01.08.1988	01.08.1988	30.01.1989	---	---	10	183
GENERAL	50006766043 CONSTRUCCIONES G.M.,S.A.	04.01.1988	04.01.1988	31.07.1988	---	---	10	210
AGRARIO	50 C.AJENA	01.12.1984	01.12.1984	29.02.1988	---	---	10	1.186
GENERAL	50006863952 ANTONIO CANDIAL S.L.	14.10.1987	14.10.1987	22.12.1987	---	---	10	70
GENERAL	50007201533 JULVE GIBANEL MOISES ANTONIO	12.05.1987	19.05.1987	31.07.1987	---	---	10	74
AUTONOMO	-----	01.04.1986	01.04.1986	31.12.1986	---	---	--	275
AUTONOMO	-----	01.08.1985	01.08.1985	31.01.1986	---	---	--	184
AUTONOMO	-----	01.05.1984	01.05.1984	31.12.1984	---	---	--	245
GENERAL	50007278123 HERCESA	05.04.1983	05.04.1983	15.08.1983	---	---	10	133
AGRARIO	50 C.AJENA	01.01.1981	01.01.1981	31.07.1981	---	---	10	212

### REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Id. CEA:	Fecha:	Código CEA:	Página:
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	2

# INFORME DE VIDA LABORAL

## Notas aclaratorias

Los informes de vida laboral contienen información respecto de las situaciones de alta o baja de una persona en el conjunto de los distintos regímenes del sistema de la Seguridad Social. Las situaciones que se incluyen en los informes son computables para el acceso, al menos, de una de las prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social. Por tanto, no todas las situaciones que se incluyen en el informe de vida laboral tienen que ser necesariamente computables para todas las prestaciones económicas contributivas del sistema, aspecto éste que deberá ser determinado por la Entidad Gestora competente sobre la resolución de la solicitud de la correspondiente prestación.

A continuación se aclaran algunos conceptos y denominaciones usados en el informe de vida laboral que pueden ayudarle a comprender el contenido del mismo. No todos los conceptos que se detallan tienen que aparecer necesariamente en su informe de vida laboral dado que alguna de las denominaciones son específicas de determinados Regímenes o situaciones concretas.

### RÉGIMEN

Identifica al Régimen en el cual se encuadra el correspondiente periodo. Puede ser alguno de los siguientes: Régimen GENERAL, Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o AUTÓNOMOS, Régimen Especial AGRARIO, Régimen Especial de los trabajadores del MAR, Régimen Especial de la minería del CARBÓN o Régimen Especial de empleados de HOGAR. Dentro del Régimen GENERAL se identifica al colectivo de REPRESENTANTES DE COMERCIO, y al SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS Y CONSERVAS VEGETALES.

### EMPRESA

Se consigna el código de cuenta de cotización o número de inscripción del empresario utilizado para la individualización de éste en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social, así como la denominación de la empresa u organismo a cuyo nombre figura el código de cuenta de cotización.

### SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA

Situación diferente a la de la prestación de servicios o actividad determinante de su encuadramiento en un régimen del sistema de la Seguridad Social, que surte efectos respecto de las prestaciones, contingencias y en las condiciones que para cada una de ellas se establecen en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y en las demás normas reguladoras de las mismas.

### FECHA DE ALTA

Fecha de inicio de la prestación de servicios o de la actividad, o fecha de inicio de la situación asimilada a la de alta.

### FECHA DE EFECTO DEL ALTA

Fecha a partir de la cual tiene efectos el alta en orden a causar derecho a las prestaciones del sistema de Seguridad Social, salvo para las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo y asistencia sanitaria derivada de enfermedad común, maternidad y accidente no laboral, en las cuales la fecha de efecto de alta coincide, en cualquier caso, con la fecha de alta.

### FECHA DE BAJA

Fecha de cese de la prestación de servicios o de la actividad, o fecha de cese de la situación asimilada a la de alta.

### FECHA DE EFECTO DE BAJA

Fecha a partir de la cual se extingue la obligación de cotizar.

### CONTRATO DE TRABAJO (C.T.)

Clave que identifica a efectos de la gestión de la Seguridad Social, la modalidad del contrato de trabajo. (\*)

### C.T.P.-% SOBRE LA JORNADA HABITUAL DE LA EMPRESA

En los contratos de trabajo a tiempo parcial el coeficiente, en tantos por ciento, identifica el porcentaje que, sobre la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, sobre la jornada ordinaria máxima legal, realiza o ha realizado el trabajador/a. (\*)

### GRUPO DE COTIZACIÓN

Grupo de categorías profesionales en el que se incluye al trabajador/a. (\*)

### BASE DE COTIZACIÓN

Base de Cotización por la que se ha optado en el Régimen Especial de los trabajadores por Cuenta propia o Autónomos o en determinados convenios especiales. En situaciones de alta, la Base de Cotización es la que consta en la fecha de emisión del informe. (\*)

### REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Id. CEA:	Fecha:	Código CEA:	Página:
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	3

# INFORME DE VIDA LABORAL

## Notas aclaratorias

### MEJORA DE I.T.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial Agrario, determina si el trabajador ha optado por tener cubierta la prestación económica de incapacidad temporal. (\*)

### ENTIDAD DE I.T.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial Agrario, identifica la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que se ha formalizado la cobertura de la incapacidad temporal. (\*)

### ENTIDAD DE A.T. Y E.P.

Identifica la Entidad Gestora de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que se ha formalizado la cobertura de los riesgos profesionales. (\*)

### COEFICIENTE DE PERMANENCIAS EN EL SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS Y CONSERVAS VEGETALES

Coeficiente multiplicador a aplicar a los días efectivamente trabajados en el sistema especial.

### DÍAS DE TRABAJO EN EL SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS Y CONSERVAS VEGETALES

Número de días efectivamente trabajados en el sistema especial.

### DÍAS A LOS QUE NO ES DE APLICACIÓN EL COEFICIENTE DE PERMANENCIAS EN EL SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS Y CONSERVAS VEGETALES

Número de días en situación de alta en el sistema especial a los que no resulta de aplicación el coeficiente de permanencias.

### DÍAS EN ALTA

Número de días comprendidos entre la FECHA DE EFECTO DEL ALTA y la FECHA DE BAJA. En situaciones de alta el número de días se computa entre la FECHA DE EFECTO DEL ALTA y la FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME.

### PECULIARIDADES DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL:

Al número resultante de la diferencia entre la FECHA DE EFECTO DEL ALTA y la FECHA DE BAJA se ha aplicado el porcentaje sobre la jornada habitual de la empresa. En el supuesto de que en un período el trabajador haya tenido distintas jornadas de trabajo en cuanto a su duración, en el cálculo de los días se han tenido en cuenta todas ellas. El cálculo del número de días en situación de alta en períodos con contrato a tiempo parcial es provisional. El cálculo definitivo de los días teóricos de cotización se efectuará en función del número de horas ordinarias y complementarias efectivamente trabajadas. Este cálculo se realizará en el momento de que se efectúe una solicitud para el acceso a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social. En cualquier caso, para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días en situación de alta se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1.5.

### PECULIARIDADES DEL CONVENIO ESPECIAL DE FUNCIONARIOS DE LA UNIÓN EUROPEA

Los días en situación de alta de este convenio especial únicamente son computables para el acceso a la prestación económica de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes.

### PECULIARIDADES DEL SISTEMA ESPECIAL DE FRUTAS, HORTALIZAS Y CONSERVAS VEGETALES

Si en el informe constan los datos de COEFICIENTE DE PERMANENCIAS, DÍAS DE TRABAJO y/o DÍAS A LOS QUE NO ES DE APLICACIÓN EL COEFICIENTE DE PERMANENCIAS el número de días en situación de alta se calcula multiplicando los DÍAS DE TRABAJO por el COEFICIENTE DE PERMANENCIAS, sumándose al resultado obtenido los DÍAS A LOS QUE NO ES DE APLICACIÓN EL COEFICIENTE DE PERMANENCIAS.

La situación de alta de forma simultánea en dos, o más, Regímenes distintos del citado sistema -pluriactividad-, siendo una de las empresas del Sistema Especial de Frutas, Hortalizas y Conservas Vegetales, impide determinar si al número de días calculado según se ha indicado en el párrafo anterior se le deben restar días por existir una superposición de períodos cotizados. El cálculo definitivo se realizará en el momento en que se efectúe una solicitud para el acceso a una prestación económica del sistema de la Seguridad Social.

(\*) En el supuesto de que el trabajador, en cada período, haya tenido más de un contrato de trabajo, porcentaje sobre la jornada habitual de la empresa, grupo de cotización, base de cotización, mejora incapacidad temporal y/o entidad que cubre la prestación de incapacidad temporal, sólo aparece en el informe de vida laboral el último de cualquiera de estos datos.

### REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Id. CEA:	Fecha:	Código CEA:	Página:
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	4



## CERTIFICACIÓN DE EMPRESA JUBILACIÓN PARCIAL

Puede solicitar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>), tanto con certificado digital como con Cl@ve permanente. También puede presentar un ejemplar firmado en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social previa solicitud de cita previa en el teléfono 901 10 65 70 o en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

### 1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social		Código de cuenta de cotización (CCC)				
Domicilio (calle, plaza ...)		Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad	Provincia				
Teléfono de contacto	Correo electrónico					
D/D <sup>a</sup>		DNI-NIE pasaporte				
Cargo en la empresa						

### 2. DATOS DEL JUBILADO PARCIAL

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
Grupo de cotización	Tipo de contrato	Fecha de alta en la empresa

20190925

### 3. DATOS DEL TRABAJADOR RELEVISTA

Apellidos y nombre	DNI - NIE - pasaporte	Num. de Seguridad Social
DURACIÓN DEL CONTRATO <input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> Temporal Desde ..... Hasta: El cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del jubilado parcial		Base diaria de cotización:

C-052 cas

### 4. DATOS A CUMPLIMENTAR SÓLO EN CASO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS CLASIFICADAS COMO INDUSTRIA MANUFACTURERA

En el supuesto de que se acoja a la **MODALIDAD DE JUBILACIÓN PARCIAL PARA TRABAJADORES DE EMPRESAS CLASIFICADAS COMO INDUSTRIA MANUFACTURERA** (apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre):



**4.1. LA EMPRESA CERTIFICA :**

Que el trabajador arriba indicado desempeña el puesto de.....

con el grupo profesional .....

desde ..... / ..... (mes/año).

Que dicho trabajador realiza las siguientes funciones .....

.....  
.....

Que el convenio colectivo aplicable es .....

Que el desarrollo de la actividad preventiva se realiza desde ..... / .....(mes/año) con la siguiente modalidad (marque la que corresponda).

- asunción personal por el empresario
- designación de trabajadores
- servicio de prevención propio
- servicio de prevención ajeno
- servicio de prevención mancomunado

**4.2. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INFORMA QUE:**

El puesto de trabajo indicado requiere relevante esfuerzo físico o alto grado de atención y se enmarca 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.

Apellidos, nombre y DNI del responsable del Servicio de Prevención

.....  
Firma

Y para que conste, firma la presente declaración

..... , a ..... de ..... de 20 .....  
(Firma y sello de la empresa)



## MODELO DE REPRESENTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRÁMITES ELECTRÓNICOS A TRAVÉS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

D./D<sup>a</sup>. ..... , DNI/NIE/Pasaporte .....

### OTORGA SU REPRESENTACIÓN

a D./D<sup>a</sup>./Razón social ..... , DNI/NIE/Pasaporte/CIF ..... , a los efectos de realizar ante la Administración de la Seguridad Social, en nombre del representado, los siguientes trámites electrónicos a través de cualquiera de los servicios telemáticos de la Sede electrónica de la Seguridad Social, con identificación electrónica o por cualquiera de las demás formas de identificación previstas. La representación para la presentación de solicitudes incluye la presentación de documentación complementaria, alegaciones y reclamación previa contra la resolución inicial de la solicitud formulada por el representante, así como la recepción por el representante de comunicaciones informativas relativas al trámite de la solicitud. Las notificaciones formales que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emita en relación con dicha solicitud se remitirán exclusivamente al interesado.

Solicitud de:

<input type="checkbox"/> Jubilación	<input type="checkbox"/> Viudedad	<input type="checkbox"/> Orfandad
<input type="checkbox"/> Auxilio por defunción	<input type="checkbox"/> Nacimiento y Cuidado de menor	<input type="checkbox"/> Ingreso Mínimo Vital
<input type="checkbox"/> Incapacidad Permanente	<input type="checkbox"/> Incapacidad Temporal	<input type="checkbox"/> Asistencia sanitaria

Otro trámite: .....

### ACEPTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN

Con la firma del presente escrito el representante acepta la representación conferida y responde de la autenticidad de la firma del otorgante, así como de la copia del DNI/NIE/Pasaporte del mismo.

**Este modelo de representación debe ir acompañado de la copia del DNI/NIE/Pasaporte del otorgante**

### NORMA APLICABLE

Artículo 129.2 del 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.

En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la otorgante

El/la representante

*Este documento deberá ser remitido como anexo junto con la solicitud o trámite electrónico efectuado, estando obligado el representante a conservar la copia original del mismo. El texto del documento no podrá ser modificado, sin perjuicio de la facultad del interesado de otorgar su representación en términos diferentes, acreditándola por cualquier otro medio válido en Derecho. Este documento será incorporado al expediente y conservado en el sistema de almacenamiento, recuperación, tratamiento de imágenes y documentos ofimáticos (SARTIDO).*

# PENSIÓN DE JUBILACIÓN

**TRABAJOS EN EL EXTRANJERO.**- Pida la solicitud de Reglamentos Comunitarios si ha trabajado en algún país de la Unión Europea, o Suiza, Noruega, Islandia o Liechtenstein; o de Convenios bilaterales si ha trabajado en Andorra, Argentina, Australia, Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Corea del Sur, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Túnez, Ucrania, Uruguay o Venezuela.

## INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

- 1. DATOS PERSONALES.**- En aquellos supuestos en los que para formular la solicitud la persona interesada necesite medidas de apoyo que requieran la intervención de un guardador de hecho, o en su caso, de un curador/defensor judicial, cumplimente también el apartado de los datos personales del punto 1.2. En el caso de que la petición no se formule en nombre propio sino a través de representante cumplimente el apartado 1.3. Los datos sobre separación y divorcio del solicitante son información operante a efectos fiscales (cálculo del porcentaje de retención de IRPF de la pensión) excepto en los territorios forales.
- 2. DATOS DE SITUACIÓN LABORAL.**-No deje de poner la fecha de su último día de trabajo, teniendo en cuenta que esa fecha coincidirá con el día de la jubilación, ya que de reconocerse la pensión, los efectos económicos de ésta serán al día siguiente.
- 3. DATOS SOBRE PARTOS, COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO, COMPLEMENTO POR MATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS Y MENORES ACOGIDOS.**

**RECONOCIMIENTO DE DÍAS COTIZADOS POR PARTO:** exclusivamente cuando la solicitante sea mujer, se podrán computar como periodo cotizado 112 días por cada parto y aborto de más de 6 meses aunque no se estuviese en situación de activo. Todos ellos deben figurar inscritos en el Registro Civil para producir efectos.

**BENEFICIOS POR CUIDADO DE HIJOS O MENORES:** se podrá computar como periodo cotizado, a todos los efectos excepto para alcanzar el periodo mínimo de cotización, un determinado número de días por el periodo comprendido entre la interrupción de la cotización por extinción de la relación laboral o fin de desempleo entre los 9 meses antes del nacimiento con vida (o los 3 meses antes de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento) y la finalización del sexto año posterior al nacimiento, adopción o acogimiento. Sólo se reconocerá a un progenitor, por lo que en caso de controversia se otorgará el derecho a la madre.

**COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO:** para pensiones causadas a partir de 4/2/2021, si se cumplen los requisitos establecidos legalmente, se podrá reconocer, siempre que se solicite, una compensación económica para la reducción de la brecha de género a los hombres o mujeres que hayan tenido uno o más hijos nacidos con vida o adoptados cuyo nacimiento o adopción se hubiera producido con anterioridad a la fecha en que se jubila.

Exclusivamente cuando la solicitante sea mujer y para pensiones causadas a partir de 1/1/2016 y hasta 3/2/2021 se podrá reconocer un complemento sobre la pensión a las mujeres que hayan tenido dos o más hijos nacidos con vida o adoptados cuyo nacimiento o adopción se hubiera producido con anterioridad a la fecha en que se jubila. Todo ello con independencia del país donde hubiera tenido lugar el nacimiento o la adopción (en el caso de las adopciones internacionales constituidas por autoridades extranjeras deben haber surtido efectos en España con arreglo a las disposiciones de la Ley de Adopción Internacional).

- 4. DATOS RELACIONADOS CON LA PENSIÓN SOLICITADA:**

**A EFECTOS DE COMPLEMENTOS PARA PENSIONES INFERIORES A LA MÍNIMA:** a estos efectos son necesarios los importes que usted o su cónyuge vayan a obtener previsiblemente en el año en curso así como los datos identificativos de su cónyuge. Esta información también es necesaria para estudiar, en su caso, el derecho a la jubilación anticipada voluntaria.

**A EFECTOS FISCALES:** necesarios para calcular correctamente la retención por IRPF. Su declaración es voluntaria y puede optar por suministrar estos datos directamente a la administración tributaria; si los cumplimenta se entenderá que presta su consentimiento para que puedan ser tratados informáticamente con esa finalidad.

- 5. OTROS DATOS.**- La elección de LENGUA COOFICIAL sólo surtirá efectos en las comunidades autónomas que la tengan reconocida. El DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES sólo debe indicarse cuando deseé recibirlas en otro domicilio distinto del suyo habitual.
- 6. ALEGACIONES.**- Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su pensión y no vea recogido en el formulario, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.
- 7. DATOS BANCARIOS.**- Ponga especial cuidado al llenar las casillas de la cuenta bancaria. El titular de la cuenta deberá ser en todo caso el interesado, aun cuando necesite medidas de apoyo judiciales. El error o la falta de este dato impediría el pago de la prestación que, en su caso, pudiera reconocerse. Debe indicar el BIC (Código Internacional de Banco) y también el número de IBAN que es el equivalente a su número de cuenta corriente. Puede encontrarlo en todos los recibos y comunicaciones que le envía su entidad bancaria actualmente. Si reside en el extranjero y quiere recibir allí el pago, debe aportarnos todos los datos de su entidad bancaria en ese país mediante los correspondientes códigos internacionales.



# JUBILACIÓN

¿Ha trabajado usted en el extranjero? SÍ  NO  . En caso afirmativo, antes de continuar con este impreso compruebe si debe solicitar otro diferente.

Puede realizar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo ordinario o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social, solicitando cita previa en los teléfonos 901 10 65 70 / 91 541 25 30 o en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

## 1. DATOS PERSONALES

<b>1.1 SOLICITANTE</b>									
Primer apellido		Segundo apellido	Nombre						
Fecha de nacimiento	Sexo	Estado civil actual						DNI - NIE - Pasaporte	
Día	Hombre <input type="checkbox"/>	Soltero/a <input type="checkbox"/>	Necesita medidas de apoyo	Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>				Nº de la Seguridad Social
Mes	Casado/a <input type="checkbox"/>	Viudo/a <input type="checkbox"/>						Nacionalidad	
Año	Separado/a legalmente <input type="checkbox"/>	Divorciado/a <input type="checkbox"/>	Tiene reconocida discapacidad	Sí <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>				Teléfono fijo
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono móvil	
Código postal	Localidad		Provincia					País	

**SI DESEA recibir información por correo electrónico**, indique su dirección: .....

<b>1.2 SOLICITUD PRESENTADA POR PERSONA QUE PRESTA MEDIDAS DE APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>									
GUARDADOR DE HECHO <input type="checkbox"/>		GUARDADOR DE HECHO JUDICIAL <input type="checkbox"/>	CURADOR <input type="checkbox"/>	DEFENSOR JUDICIAL <input type="checkbox"/>					
Primer apellido		Segundo apellido	Nombre						
Fecha de nacimiento		DNI - NIE - Pasaporte		Nacionalidad					
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono fijo	Teléfono móvil
Código postal	Localidad		Provincia					País	

Si actúa en nombre de una entidad pública, indique:

Cargo que ostenta .....  
Nombre o razón social ..... CIF/NIF .....

<b>1.3 SOLICITUD PRESENTADA POR REPRESENTANTE</b>									
REPRESENTANTE <input type="checkbox"/> APODERADO INSCRITO EN EL REGISTRO ELECTRÓNICO DE APoderamientos <input type="checkbox"/>									
Primer apellido		Segundo apellido	Nombre						
Fecha de nacimiento		DNI - NIE - Pasaporte			Nacionalidad				
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono fijo	Teléfono móvil
Código postal	Localidad		Provincia					País	

## 2. DATOS DE SITUACIÓN LABORAL

<b>2.1 ACTUAL:</b>			
Su último día de trabajo fue o será el ..... (Si va a continuar trabajando tras la jubilación indique el día en que desea jubilarse y cumplimente el apartado 2.5)			
En caso de que ya no esté trabajando, indique la fecha en la que quiere jubilarse: .....			
Ha cotizado alguna vez al régimen de Clases Pasivas del Estado SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Si sus últimas cotizaciones son por Convenio Especial, fecha en la que dejó o dejará de cotizar .....			
<b>2.2 EN CASO DE DEMORAR LA JUBILACIÓN:</b>			
Si accede a la pensión de jubilación a una edad superior a su edad ordinaria de jubilación, siempre que al cumplir esta edad reuniese el periodo mínimo de cotización exigido, se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado un complemento económico que se abonara a su elección, de alguna de las siguientes maneras:			
a) Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado <input type="checkbox"/>			
b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado <input type="checkbox"/>			
La elección se lleva a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. En caso de no ejercitarse esta facultad se aplicará el porcentaje adicional.			
La percepción de este complemento económico es incompatible con el acceso al envejecimiento activo (ver apartado 2.5).			
<b>2.3 EN CASO DE RECONOCERSE LA PENSIÓN:</b>			
¿Va a seguir trabajando en la misma empresa a tiempo parcial? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Va a ser reemplazado por un trabajador con contrato de	Sustitución <input type="checkbox"/> Relevos <input type="checkbox"/>	
<b>2.4 DATOS PARA LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE ANTES DEL 01/01/2013</b>			
Mi relación laboral fue suspendida o extinguida por decisión adoptada en expediente de regulación de empleo o procedimiento concursal o por convenio y/o acuerdo colectivo de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad al 1/4/13: ..... SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Si ha contestado afirmativamente y su situación viene determinada por un convenio o acuerdo colectivo:			
Acuerdo colectivo	Convenio colectivo		
<input type="checkbox"/> En vigor desde ..... hasta .....	Código: .....		
<input type="checkbox"/> En prórroga desde ..... hasta .....	Boletín Oficial de fecha: .....		
Código de Cuenta de Cotización de la empresa .....	<input type="checkbox"/> Estado	<input type="checkbox"/> Provincia .....	<input type="checkbox"/> Comunidad Autónoma .....
	<input type="checkbox"/> En vigor desde ..... hasta .....		
	<input type="checkbox"/> En prórroga desde ..... hasta .....		
	Código de Cuenta de Cotización de la empresa .....		

(1) En el momento en el que el trabajador finalice la jubilación parcial y decida acceder a la jubilación plena, deberá presentar la solicitud de la misma.

## 2.5 COMUNICACIÓN DE INICIO DE ACTIVIDAD LABORAL SIMULTÁNEA A LA CONDICIÓN DE PENSIONISTA

A cumplimentar por quien tenga previsto desarrollar una actividad laboral/profesional de forma simultánea a la percepción de la pensión de jubilación en los términos que a continuación se indican, para lo cual solicita acogerse a:

- JUBILACIÓN ACTIVA** (envejecimiento activo): posibilita compatibilizar la pensión de jubilación con un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en el ámbito del sector privado, a tiempo completo o parcial (sin que a tales efectos sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de edad) y siempre que la cuantía de la pensión alcance el 100 % de la base reguladora. La obligación de cotizar durante esta situación de compatibilidad se limita a la cotización por incapacidad temporal y por contingencias profesionales y a la especial de solidaridad, no computable a efectos de prestaciones. El importe de la pensión compatible con el trabajo será el 50 %, o del 100 % si la actividad se realiza por cuenta propia y tiene contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena. En caso de pensiones de jubilación causadas a partir de 01/01/2022, es necesario además que el acceso a la pensión haya tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación. La percepción del complemento económico previsto para las jubilaciones demoradas es incompatible con el acceso al envejecimiento activo. Esto implica que durante la jubilación activa no se percibe la cuantía correspondiente al porcentaje adicional por demora que en su caso pudiera corresponder. Asimismo, si hubiera elegido percibir la cantidad a tanto alzado (en lugar del porcentaje adicional mensual), no se podrá acceder a la “jubilación activa”, siendo en este caso de aplicación las reglas de incompatibilidad con el trabajo previstas con carácter general para la pensión de jubilación.

Si la pensión se va a compatibilizar con un trabajo por cuenta ajena deberá presentar debidamente cumplimentada la conformidad de la empresa que se acompaña como adenda al final del formulario.

Si en el momento de formular esta solicitud de “jubilación activa” se encuentra en situación de incapacidad temporal, en caso de reconocimiento de la pensión se extinguirá automáticamente el subsidio que viene percibiendo. No obstante, puede optar por posponer la solicitud de esta jubilación para cuando finalice dicha situación y reinicie la actividad laboral.

- JUBILACIÓN FLEXIBLE**: posibilita compatibilizar la jubilación, una vez causada la pensión, con un contrato por cuenta ajena a tiempo parcial con una reducción de jornada de entre el 25 y el 50 % de la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable, reduciéndose el importe de la pensión en proporción inversa. Las cotizaciones efectuadas durante la compatibilidad podrían surtir efectos para la mejora de la pensión de jubilación, una vez producido el cese en el trabajo.
- ACTIVIDAD DE CREACIÓN ARTÍSTICA**: posibilita compatibilizar la pensión con la percepción de ingresos derivados de la titularidad de derechos de la propiedad intelectual. Si la solicitud no va acompañada del certificado/declaración responsable de percepción de los citados ingresos se entenderá que opta por la suspensión del percibo de la pensión que, en su caso, se reconozca.
- SUSPENSIÓN DE PENSIÓN**: en caso de trabajo a jornada completa por quien ha accedido a la jubilación anticipada o con edad bonificada o por quien percibe una pensión de jubilación que no alcanza el 100% de la base reguladora, o en caso de desempeño de un puesto en el sector público.

### DECLARACIÓN DE ACTIVIDAD

Actividad por cuenta ajena	Actividad por cuenta propia
Empresa .....	
Jornada: <input type="checkbox"/> Completa <input type="checkbox"/> Parcial: Porcentaje .....	Tipo de actividad .....
Fecha de inicio actividad/compatibilidad .....	Fecha de inicio actividad/compatibilidad .....

Va a desempeñar un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas que determina la incompatibilidad con la percepción de la pensión de jubilación: SÍ  NO

En el caso de tener hijos rellene el punto 3, de no ser así acuda directamente al punto siguiente (punto 4).

**3. DATOS PARA SOLICITAR EL RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS POR CUIDADO DE HIJOS/ADOPTADOS O MENORES ACOGIDOS, DEL COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO Y DÍAS COTIZADOS POR PARTO**

	Hijo 1	Hijo 2	Hijo 3	Hijo 4	Hijo 5	Hijo 6
Datos del hijo o menor	Nombre					
	1º apellido					
	2º apellido					
	DNI/NIE/Pasaporte					
	Fecha de nacimiento					
	Fecha de resolución de adopción o acogimiento					
	Fecha de aborto (de más de 6 meses de gestación)					
Solicita el beneficio por cuidado de hijos/adoptados o menores acogidos. Marque los hijos o menores por los que solicita el beneficio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solicita el complemento para la reducción de la brecha de género/complemento de maternidad. Marque los hijos por los que solicita el complemento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solicita el reconocimiento de los días por parto (solicitante mujer). Marque los hijos por los que solicita los días por parto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cumplimente los datos del otro progenitor en caso de solicitar:

- El complemento para la reducción de la brecha de género
- El beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos (solicitante hombre)

Datos del otro progenitor, adoptante o acogedor (1)	NO EXISTE	<input type="checkbox"/>					
	FALLECIDO	<input type="checkbox"/>					
	Nombre						
	1º apellido						
	2º apellido						
	DNI/NIE/Pasaporte						
	Fecha de nacimiento						
	Sexo						
Firma del otro progenitor (2)							

(1) Si es el mismo en todos los casos cumplimente únicamente los datos del primero de los hijos o menores. Si no existe o ha fallecido marque la casilla.

(2) Firma del otro progenitor, adoptante o acogedor dando conformidad para que el beneficio por cuidado de hijos se aplique a favor del titular de esta prestación.

**4. DATOS RELACIONADOS CON LA PENSIÓN SOLICITADA****4.1 DATOS DE INGRESOS**

Ingresos, computados de acuerdo con la legislación fiscal, que previsiblemente, y al margen de la pensión solicitada, obtendrán el solicitante (S) y su cónyuge (C) durante todo el año actual, distintos de los obtenidos por el trabajo para el que solicita la pensión. Si prevé que van a ser iguales a los del año anterior, cumplimente esa cantidad descontando los que obtuvo por dicho trabajo; en caso de que usted ya sea perceptor de una pensión pública nacional, no incluya el importe percibido por la misma. Para el estudio del derecho al complemento a mínimos, deben rellenarse todas las casillas de ingresos. En caso de no tener rentas de alguno de los tipos solicitados, debe indicarlo con cero (0) en el apartado correspondiente.

Perceptor	Rendimientos netos del trabajo	Rendimientos netos de actividades económicas	Rendimientos brutos de capital mobiliario y/o netos de inmobiliario	Ganancias patrimoniales (saldo neto positivo)	Pensiones de Organismos Extranjeros (importe íntegro)	
					Importe	País
S	€	€	€	€	€	
C	€	€	€	€	€	

**4.2 DATOS DEL CÓNYUGE**

Primer apellido	Segundo apellido	Nombre
DNI - NIE - Pasaporte	Fecha de nacimiento	Sexo Nacionalidad Nº de Seguridad Social

**4.3 DATOS DE ASCENDIENTES Y DESCENDIENTES A EFECTOS FISCALES QUE CONVIVEN CON EL INTERESADO/A**

Debe incluir exclusivamente la información de ascendientes mayores de 65 años (o menores de dicha edad con discapacidad) que conviven con usted durante al menos la mitad del año y descendientes menores de 25 años (o mayores de dicha edad con discapacidad) que conviven con usted y, en ambos casos, siempre que no tengan rentas anuales superiores a 8.000 euros.

	Familiar 1	Familiar 2	Familiar 3	Familiar 4	Familiar 5	Familiar 6
Parentesco						
Fecha de nacimiento						
Discapacidad	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>	de 33% a 64% <input type="checkbox"/> más de 64% <input type="checkbox"/>
Ayuda de 3 <sup>a</sup> persona o movilidad reducida	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>					
<b>Si descendiente:</b> Año adopción/acogimiento <sup>(1)</sup>						
Convive también con el otro progenitor	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>					
<b>Si ascendiente:</b> Nº hijos/nietos con los que convive durante el año (incluido Vd.)						

**4.4 DATOS DEL INTERESADO/A A EFECTOS FISCALES**

Si está en territorio común y desea un tipo voluntario de retención por IRPF indique cuál: ... %

Tiene reconocida discapacidad ..... de 33% a 64%  más de 64%

Ayuda de 3<sup>a</sup> persona o movilidad reducida ..... SÍ  NO

Cuantía anual de pensión compensatoria ..... €

Cuantía anual de alimentos a favor de los hijos: ..... €

**Si está pagando préstamos por adquisición o rehabilitación de su vivienda habitual desde antes del 01/01/2013 y sus rendimientos de trabajo anuales, incluida ésta y otras pensiones, son inferiores a 33.007,20 €, marque este recuadro** .....

Si su domicilio está en TERRITORIO FORAL, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:

Tabla general  Nº de hijos .....

Tabla de pensionistas

Tipo voluntario:  ..... %

(1) Solamente en el caso de hijos adoptados o de menores acogidos. Tratándose de hijos adoptados que previamente hubieran estados acogidos, indique únicamente el año de acogimiento.

Apellidos y nombre:

DNI - NIE - Pasaporte

(6)

**5. OTROS DATOS**

<b>5.1</b>	LENGUA COOFICIAL en la que desea recibir su correspondencia: .....								
<b>5.2</b>	DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES								
Domicilio (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono fijo	Teléfono móvil
Código postal	Localidad	Provincia			País		Apdo. de correos		

**6. ALEGACIONES****CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA**

Otorgo mi consentimiento, válido por esta única vez, para la identificación y autenticación por funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización electrónica de este trámite.

**7. DATOS BANCARIOS**

EL TITULAR DE LA CUENTA DEBE SER EN TODO CASO EL SOLICITANTE, AUN CUANDO NECESITE MEDIDAS DE APOYO JUDICIALES, EL ERROR O LA FALTA DE ESTE DATO IMPEDIRÍA EL PAGO DE LA PRESTACIÓN:

PAGO EN ESPAÑA (Banco o Caja de Ahorro)									
BIC: .....									
<b>Código IBAN</b> (antigua cuenta corriente)	CÓDIGO PAÍS	CCC							
		ENTIDAD	OFICINA/ SUCURSAL	DÍG. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA				
PAGO EN EL EXTRANJERO	Cheque	<input type="checkbox"/>	Transferencia	<input type="checkbox"/>	País .....				
BIC: .....	IBAN: .....	CCC: .....							

**DECLARO**, que son ciertos los datos incluidos en esta solicitud.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para consultar y recabar electrónicamente los datos o documentos que se encuentren en poder de cualquier Administración, cuyo acceso no esté previamente amparado por la ley y que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación que pudiera reconocerse.

- SÍ doy mi consentimiento  
 NO doy mi consentimiento

**NOTA IMPORTANTE:** En caso de no dar su consentimiento deberá aportar, en el plazo de 10 días hábiles, los documentos que se le indiquen que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación que pudiera reconocerse.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para utilizar el teléfono móvil, el correo electrónico y datos de contacto facilitados en esta solicitud para enviarle comunicaciones en materia de Seguridad Social.

- SÍ doy mi consentimiento  
 NO doy mi consentimiento

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	
<b>RESPONSABLE</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
<b>FINALIDAD</b>	Gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social competencia del INSS
<b>LEGITIMACIÓN</b>	Ejercicio de poderes públicos
<b>DESTINATARIOS</b>	Sólo se efectuarán cesiones y transferencias previstas legalmente o autorizadas mediante su consentimiento
<b>DERECHOS</b>	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional
<b>PROCEDENCIA</b>	Recabamos datos de otras administraciones y entidades en los términos legalmente previstos
<b>INFORMACIÓN ADICIONAL</b>	Puede consultar información adicional y detallada en la hoja informativa que se acompaña al presente formulario en el apartado "INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

..... , a ..... de ..... del 20.....

Firma

# ADENDA

## CONFORMIDAD DE LA EMPRESA

(en caso de acceso a la jubilación activa de trabajadores por cuenta ajena)

Nombre y apellidos de la persona que da la conformidad:							
Cargo que desempeña:	Denominación de la empresa:			Código de Cuenta de Cotización:			
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad	Provincia	Nº de teléfono		Nº de telefax		

A EFECTOS DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, DA CONFORMIDAD A LA SITUACIÓN LABORAL DERIVADA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN SOLICITADA POR ..... CON EL TRABAJO EN ESTA EMPRESA A PARTIR DE LA FECHA ..... CONSIGNADA POR EL SOLICITANTE EN LA DECLARACIÓN DE ACTIVIDAD DEL APARTADO 2.5 DE LA SOLICITUD.

Firma y sello de la empresa



## A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre:

DNI - NIE - Pasaporte (8)

## SOLICITUD DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN

### DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:

- 1  DNI, pasaporte o equivalente, TIE/NIE o CIF/NIF de:
  - Solicitante.
  - Guardador de hecho.
  - Curador/defensor judicial.
  - Representante.
  - Cónyuge.
- 2  Resolución o autorización judicial.
- 3  Certificado de empadronamiento o documentación acreditativa de convivencia en caso de guarda de hecho.
- 4  Documentación acreditativa de la representación.
- 5  Certificado de empresa para jubilación a los 64 años.
- 6  Certificado de empresa para jubilación parcial.
- 7  Documentación para bonificación de edad y enfermedad especial:
  - Certificación de la empresa / ISM / IMSERSO / Juez.
- 8  Documentación de extinción involuntaria de la relación laboral.
- 9  Certificación de empresa (indemnización por acuerdo colectivo).
- 10  Libro de familia, Certificación literal o Actas de matrimonio que acrediten diversas circunstancias (parentesco, nacimientos, abortos).
- 11  Auto judicial o certificado de acogimiento familiar.
- 12  Tarjeta de Identidad de Extranjeros o Certificado de inscripción en el Registro Central de Extranjeros.
- 13  Otros documentos:

Recibí

Firma

### DOCUMENTOS QUE APORTA VOLUNTARIAMENTE LA PERSONA INTERESADA PARA COMPLETAR DATOS:

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....
- 4 .....

Recibí los documentos requeridos a excepción de los números: .....

Firma

Cargo y nombre del funcionario .....

Fecha ..... Lugar .....

### DILIGENCIA: A la vista de los siguientes documentos:

Se expide la presente diligencia de verificación para hacer constar que los datos reflejados en este formulario coinciden fielmente con los que aparecen en los documentos aportados o exhibidos por el solicitante.

Firma

Cargo y nombre del funcionario .....

Fecha ..... Lugar .....

# PENSIÓN DE JUBILACIÓN

## DOCUMENTOS A ENTREGAR PARA EL TRÁMITE DE LA PENSIÓN (\*)

### 1.- EN TODOS LOS CASOS

- Acreditación de identidad del solicitante, guardador de hecho/curador/defensor judicial, representante y demás personas que figuran en la solicitud mediante la siguiente documentación:
  - Españoles: Documento Nacional de Identidad (DNI).
  - Extranjeros residentes o no residentes en España: TIE (Tarjeta de identidad de Extranjero); o Pasaporte (o, en su caso, documento de identidad vigente en su país) y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- En aquellos supuestos en los que la solicitud haya sido presentada por una persona que presta medidas de apoyo a personas con discapacidad, la documentación acreditativa correspondiente. En caso de guardador de hecho, certificado de empadronamiento o documentación que acredite convivencia; en caso curador/defensor judicial, la resolución judicial.
- Documentación acreditativa de la representación. Los apoderados inscritos en el registro electrónico de apoderamientos no necesitan acompañar documento acreditativo.

### 2.- EN TODAS LAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN

- Se aplicará la normativa vigente antes del 1-1-2013 si la extinción de la relación laboral se produjo antes del 1-4-2013, o si acredita documentalmente la suspensión o extinción de la relación laboral por expediente de regulación de empleo, convenio o acuerdo colectivo o procedimiento concursal, aprobados o suscritos antes del 1-4-2013. Se aplicará la normativa vigente a partir del 1-1-2013 en caso contrario.

### 3.- EN JUBILACIÓN PARCIAL

- Certificación de empresa sobre datos laborales del jubilado parcial y del trabajador relevista.
- Certificado de discapacidad igual o superior al 33%, en su caso.

### 4.- EN JUBILACIÓN ANTICIPADA

#### **CON BONIFICACIÓN DE EDAD Y POR ENFERMEDAD ESPECIAL**

- Si ha trabajado en alguna actividad que tenga reconocida bonificación de edad: certificado de la empresa o empresas donde consten la categoría profesional y los períodos trabajados en ese puesto, o cartilla de embarque y desembarque para el ISM.
- Certificado de discapacidad y grado reconocido expedido por el IMSERSO u organismo competente, con indicación, en su caso, de que es consecuencia de una de las enfermedades listadas en el R.D. 1851/2009, así como fecha de inicio de la discapacidad y fecha de la calificación. En caso de existencia de variaciones de grado a lo largo de la vida laboral, deberá acreditar dichas variaciones.
- Acreditación de la necesidad de ayuda de terceras personas o por movilidad reducida, expedida por el IMSERSO u organismo competente.

#### **POR OTRAS CAUSAS**

***Si acredita las circunstancias para la aplicación de la normativa anterior a 1-1-2013:***

- En su caso, documento que acredite que sus servicios en la Administración Pública se extinguieron por causas ajenas a su voluntad o certificado de empresa que acredite haber recibido indemnización en virtud del acuerdo colectivo.
- Certificado de empresa sobre datos del trabajador sustituto, si desea acceder a la jubilación especial a los 64 años.

***Si tendrá aplicación la normativa posterior a 1-1-2013:***

- Si el cese en el trabajo fue por causa no imputable al solicitante, debe acreditar documentalmente que se produjo por alguna de las siguientes causas: despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (con acreditación de haber percibido indemnización –mediante transferencia bancaria o documento equivalente- o interpuesto demanda judicial en reclamación de la misma o de impugnación de la decisión extintiva); muerte, jubilación o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad jurídica; extinción del contrato por resolución judicial o fuerza mayor (con copia de la Resolución de la Autoridad Laboral); o por ser víctima de violencia de género.
- Si el cese en el trabajo fue voluntario: identificación del cónyuge, acreditación del parentesco mediante libro de familia o acta del Registro Civil y cumplimentación de los ingresos del apartado 4 (DATOS RELACIONADOS CON LA PENSIÓN SOLICITADA).



# PENSIÓN DE JUBILACIÓN

## 5.- A EFECTOS DE COMPLEMENTOS PARA PENSIONES INFERIORES A LA MÍNIMA

- En el caso de extranjeros residentes en España: certificado de inscripción en el Registro Central de Extranjeros o Tarjeta de Identidad de Extranjeros.
- Libro de familia, actas del Registro Civil o certificado oficial que acrediten el parentesco del cónyuge con el solicitante, en su caso.

## 6.- PARA ACREDITAR OTRAS CIRCUNSTANCIAS

- A efectos del posible reconocimiento de los días cotizados por partos, del beneficio por cuidado de hijos/adoptados o menores acogidos, de la compensación para la reducción de la brecha de género/complemento de maternidad, así como a efectos fiscales, el certificado del Registro Civil o Libro de familia, resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento que acrediten, según el caso, los nacimientos, abortos, adopciones o acogimientos que haya alegado. En el caso de adopciones internacionales constituidas por autoridades extranjeras deberá acreditarse que las mismas han surtido efectos en España con arreglo a las disposiciones de la Ley de Adopción Internacional.
- Modelo de certificado / declaración responsable de percepción de ingresos derivados de la titularidad de derechos de propiedad intelectual para la compatibilidad con la pensión.

---

(\*) Si los documentos han sido emitidos por organismos extranjeros, será necesario que cumplan los requisitos de legalización para ser válidos en España

# PENSIÓN DE JUBILACIÓN

## EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LE INFORMA:

De acuerdo con el artículo único del Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo (BOE del 8 de abril), el plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento iniciado es de 90 días contados desde la fecha en la que su solicitud ha tenido entrada en el registro electrónico de este Organismo.

Transcurrido dicho plazo sin haber sido notificada la resolución, podrá entender que su petición ha sido desestimada por silencio administrativo, en cuyo caso podrá presentar reclamación previa de acuerdo con lo establecido en el art. 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del día 11).

Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquél en el que se le haya notificado su requerimiento. Puede realizar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social ([http://sede\(seg-social.gob.es](http://sede(seg-social.gob.es))), por correo ordinario o en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) solicitando cita previa en los teléfonos 901 10 65 70 / 91 541 25 30 o en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

El incumplimiento del plazo señalado tendrá los siguientes efectos:

- Documentos de identificación del titular y, en su caso, guardador de hecho/curador/defensor judicial, del representante, así como acreditación de la representación: se entenderá que desiste de su petición, previa resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en los arts. 66 y 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (BOE del 2-10-2015).
- Resto de documentos: se resolverá la prestación de acuerdo a los datos que consten en el expediente (artículo 73.3 de la Ley 39/2015).

No obstante, en caso de que se reconociera el derecho a la prestación, no podría realizarse el pago si no se ha cumplimentado el apartado correspondiente a "DATOS BANCARIOS".

El funcionario podrá requerir documentación complementaria si la normativa aplicable lo exigiera, y usted podrá aportar cualquier otro documento que estime conveniente (artículo 28.1 de la Ley 39/2015).

## RECUERDE:

Si se le reconociera la prestación solicitada y comenzara a trabajar o se produjera alguna variación en los datos de esta solicitud debe comunicarlo a esta Entidad Gestora por cualquiera de las vías indicadas anteriormente.

Si desea que las notificaciones que le remite la Seguridad Social se realicen a partir de ahora tan solo por medios electrónicos, comuníquenoslo en el servicio de desistimiento del canal postal en <http://run.gob.es/sckwao>.

## INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

<b>RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO</b>	<b>¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos personales?</b> Instituto Nacional de la Seguridad Social C/ Padre Damián, 4 CP 28036 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a>
<b>DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>	<b>¿Cómo puede contactar con el Delegado de Protección de Datos?</b> Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social C/ Sagasta, 13 - 6 <sup>a</sup> Planta CP 28004 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a>
<b>FINALIDAD DEL TRATAMIENTO</b>	<b>¿Para qué utilizaremos sus datos?</b> Sus datos serán tratados con la finalidad principal de resolver esta solicitud y de gestionar, en su caso, la prestación reconocida. El tratamiento de sus datos de contacto tendrá como finalidad la realización de comunicaciones y remisión de información en materia de Seguridad Social. Los datos personales proporcionados se conservarán mientras sean necesarios para gestionar su prestación o las de sus posibles beneficiarios así como para otros fines de archivo y estadística pública.
<b>LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO</b>	<b>¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?</b> El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por una norma legal (Arts. 66, 71, 72, 77 y concordantes 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, en adelante, TRLGSS). Por lo que respecta a las comunicaciones y envío de informaciones en materia de Seguridad Social, el tratamiento vendrá legitimado por su consentimiento. La negativa a otorgarlo supondrá que no podrá recibir este tipo de envíos, si bien, no impedirá que le podamos informar por dichos canales del estado de sus solicitudes. También le informamos de que no está obligado a facilitar su dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil y que, en caso de no facilitarlos, no impedirá el trámite de su solicitud.
<b>DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS</b>	<b>¿A quién comunicaremos sus datos?</b> Los datos personales obtenidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo se utilizarán para los fines encomendados legalmente, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto alguno de los supuestos previstos expresamente en el artículo 77 del TRLGSS así como en los supuestos indicados en cualquier otra norma de rango legal. Si se trata de una solicitud basada en normativa internacional, sus datos podrán ser cedidos a los organismos extranjeros competentes para el trámite de su solicitud.
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS</b>	<b>¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos personales?</b> Respecto de los datos personales proporcionados, puede ejercitar en cualquier momento y en los términos establecidos por la normativa de protección de datos los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, o bien retirar el consentimiento prestado a su tratamiento en los casos que hubiese sido requerido, todo ello mediante escrito presentado en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) o, por correo postal o a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, ante el Delegado de Protección de Datos cuyos datos se encuentran en el segundo apartado de esta tabla. Le informamos de que en caso de considerar que su requerimiento no ha sido atendido oportunamente, tiene la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>¿Cómo obtenemos sus datos personales?</b> Además de los datos facilitados por usted en su solicitud recabamos otros datos personales de otras administraciones y entidades en cumplimiento de la normativa y con el fin de agilizar y facilitar la actuación administrativa. Estos accesos a datos están amparados en normas con rango de ley.

## INFORME DE BASES DE COTIZACIÓN

Datos identificativos											
Apellidos y Nombre								Nº Seg. Social	Doc. identificativo	Periodo informe	
JUAN CARLOS								[REDACTED]	DNI: [REDACTED] 697Q	01/1981 - 12/2022	

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2022	2.389,28	2.344,95	2.641,95	2.630,87	2.646,57	2.630,87	Pendiente de actualizar	---				
2021	2.391,95	2.344,95	2.391,95	2.376,29	2.391,95	2.331,19	2.391,06	2.386,43	2.370,80	2.378,18	2.362,61	2.378,18
2020	2.408,91	2.377,41	2.408,91	2.368,30	2.383,88	2.368,30	2.383,88	2.383,88	2.368,30	2.383,88	2.368,30	2.383,88
2019	2.391,65	2.344,65	2.391,65	2.376,29	2.391,95	2.376,29	2.391,95	2.391,95	2.376,29	2.391,95	2.376,29	2.391,95
2018	2.379,11	2.332,34	2.379,11	2.363,53	2.379,11	2.363,53	2.379,11	2.379,11	2.363,53	2.379,11	2.363,53	2.142,35
2017	2.329,35	2.283,58	2.329,35	2.315,98	2.329,35	3.332,86	2.440,93	2.440,93	2.424,93	2.440,93	2.440,81	2.444,76
2016	2.361,46	2.330,61	2.361,46	2.346,03	2.361,46	2.346,03	2.361,46	2.361,46	2.346,03	2.361,46	2.346,03	2.361,46
2015	2.368,59	2.385,83	2.435,80	2.467,75	2.533,11	2.511,30	2.538,35	2.389,59	2.358,38	2.380,63	2.365,04	2.380,63
2014	2.395,33	2.347,41	2.411,20	2.547,76	2.475,24	2.496,89	2.520,30	2.556,50	2.395,31	2.451,42	2.521,36	2.926,22
2013	2.306,23	2.260,93	2.306,23	2.291,12	2.306,23	2.291,12	2.306,23	2.306,23	2.291,12	2.306,23	2.291,12	2.306,23
2012	2.276,74	2.276,81	2.306,96	2.291,89	2.306,96	2.304,36	2.411,25	2.306,96	2.291,89	2.306,96	2.291,89	2.306,96
2011	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	2.261,49	2.199,51

## REFERENCIA DE VERIFICACIÓN

Código: LRKN5-5N3F2-YN32F-OL4CI-BVTZJ-IND67 Fecha: 17/08/2022  
 La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 16/09/2022 en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La información de las bases de regímenes especiales -cuota fija- no presupone el ingreso de las cuotas que correspondiera.

Las bases de cotización del R.E.T. MAR (grupos II y III) son las indicadas por la empresa en los documentos de cotización, una vez aplicados los coeficientes correctores previstos en la Orden del 22-11-1974 a las bases únicas establecidas anualmente.

# INFORME DE BASES DE COTIZACIÓN

Datos identificativos											
Apellidos y Nombre								Nº Seg. Social	Doc. identificativo	Periodo informe	
JUAN CARLOS								[REDACTED]	DNI [REDACTED] 697Q	01/1981 - 12/2022	

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: CUARTE,S.A. CCC: 50008202754												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2011	2.306,23	2.260,93	2.306,23	2.292,74	2.307,78	2.291,12	2.306,23	2.306,23	2.291,12	2.306,23	---	---
2010	2.278,00	2.233,23	2.278,00	2.273,07	2.289,46	2.265,67	2.338,72	2.338,72	2.323,40	2.338,72	2.327,12	2.340,17
2009	2.306,08	2.165,40	2.305,82	2.252,84	2.267,44	2.259,96	2.267,71	2.267,71	2.253,12	2.267,71	2.253,12	2.267,71
2008	2.276,74	2.246,98	2.276,74	2.261,85	2.276,74	2.261,85	2.304,56	2.304,56	2.289,77	2.360,03	2.344,88	2.305,40
2007	2.186,16	2.143,20	2.186,16	2.171,86	2.186,16	2.173,02	2.186,16	2.186,16	2.171,86	2.186,16	2.171,86	2.186,16
2006	2.155,09	2.112,74	2.155,09	2.140,98	2.155,09	2.140,98	2.155,09	2.155,09	2.140,98	2.162,96	2.140,98	1.855,93
2005	1.748,32	1.626,74	1.748,32	1.736,37	1.748,32	1.736,37	1.748,32	1.748,32	1.736,37	1.748,32	1.736,37	1.748,32
2004	1.690,73	1.667,62	1.690,73	1.679,17	1.690,73	1.679,17	1.690,73	1.690,73	1.679,17	1.690,73	1.679,17	1.690,73
2003	1.594,04	1.633,62	1.667,93	1.656,50	1.667,93	1.656,50	1.667,93	1.667,93	1.656,50	1.667,93	1.656,50	1.667,93
2002	1.574,56	1.544,40	1.574,56	1.564,50	1.574,56	1.564,50	1.574,56	1.573,88	1.563,06	1.573,88	1.563,06	1.590,23
2001	1.583,67	1.548,21	1.583,67	1.568,64	1.583,67	1.568,64	2.583,24	1.583,67	1.564,50	1.574,56	1.564,50	1.574,56
2000	1.415,98	1.394,35	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.565,04	1.568,64	1.565,04	1.568,64	1.565,04
1999	1.415,98	1.379,92	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.406,37	1.423,20	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.406,37	1.415,98

REFERENCIA DE VERIFICACIÓN

Código: LRKN5-5N3F2-YN32F-OL4CI-BVTZJ-IND67 Fecha: 17/08/2022  
 La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 16/09/2022 en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La información de las bases de regímenes especiales -cuota fija- no presupone el ingreso de las cuotas que correspondiera.

Las bases de cotización del R.E.T. MAR (grupos II y III) son las indicadas por la empresa en los documentos de cotización, una vez aplicados los coeficientes correctores previstos en la Orden del 22-11-1974 a las bases únicas establecidas anualmente.

# INFORME DE BASES DE COTIZACIÓN

Datos identificativos												
Apellidos y Nombre									Nº Seg. Social	Doc. identificativo	Periodo informe	
JUAN CARLOS									[REDACTED]	DNI: [REDACTED] 697Q	01/1981 - 12/2022	

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: CUARTE,S.A. CCC: 50008202754												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1998	1.229,67	1.208,03	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.415,98	1.406,37	1.415,98	1.406,37	1.415,98
1997	1.225,94	1.211,64	1.229,67	1.226,06	1.229,67	1.226,06	1.229,67	1.229,67	1.226,06	1.229,67	1.226,06	1.229,67
1996	1.224,08	1.209,60	1.224,08	1.226,06	1.224,08	1.217,05	1.224,08	1.224,08	1.217,05	1.225,94	1.218,85	1.225,94
1995	1.222,22	1.201,54	1.224,08	1.215,25	1.224,08	2.176,81	2.249,37	1.225,94	1.217,05	1.225,94	1.218,85	1.225,94
1994	1.182,79	1.201,54	1.224,08	1.217,05	1.224,08	1.217,05	1.224,08	1.225,94	1.217,05	1.225,94	1.217,05	1.225,94
1993	1.212,90	1.191,45	1.212,90	1.206,23	1.212,90	1.206,23	1.212,90	1.212,90	1.206,23	1.214,77	1.206,23	1.212,90
1992	1.132,79	1.073,65	1.089,94	1.116,26	1.153,47	1.116,26	1.153,47	1.153,47	1.116,26	1.153,47	1.116,26	1.153,47
1991	817,92	799,35	909,21	1.063,07	1.098,51	1.063,07	1.098,51	1.098,51	1.063,07	1.098,51	1.063,07	1.098,51
1990	---	747,18	762,02	757,28	762,02	757,28	1.046,15	737,44	717,61	808,60	757,28	762,02

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: PRESTACION DESEMPLEO. EXTINCION CCC: 50049820000												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1989	578,59	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1988	---	---	---	---	---	---	---	578,59	578,59	578,59	578,59	578,59

REFERENCIA DE VERIFICACIÓN

Código: LRKN5-5N3F2-YN32F-OL4CI-BVTZJ-IND67 Fecha: 17/08/2022  
La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 16/09/2022 en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La información de las bases de regímenes especiales -cuota fija- no presupone el ingreso de las cuotas que correspondiera.

Las bases de cotización del R.E.T. MAR (grupos II y III) son las indicadas por la empresa en los documentos de cotización, una vez aplicados los coeficientes correctores previstos en la Orden del 22-11-1974 a las bases únicas establecidas anualmente.

# INFORME DE BASES DE COTIZACIÓN

Datos identificativos												
Apellidos y Nombre								Nº Seg. Social	Doc. identificativo	Periodo informe		
JUAN CARLOS								[REDACTED]	DNI [REDACTED] 697Q	01/1981 - 12/2022		

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: CONSTRUCCIONES G.M.,S.A. CCC: 50006766043												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1988	551,97	573,43	611,11	591,40	611,11	591,40	825,37	---	---	---	---	---

Régimen: AGRARIO Empresa/Razón Social: ZARAGOZA												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1988	308,86	308,86	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1987	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52	295,52
1986	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1985	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1984	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1981	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: ANTONIO CANDIAL S.L. CCC: 50006863952												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1987	---	---	---	---	---	---	---	---	---	306,16	510,26	374,19

Régimen: GENERAL Empresa/Razón Social: JULVE GIBANEL MOISES ANTONIO CCC: 50007201533												
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1987	---	---	---	---	319,14	477,80	494,03	---	---	---	---	---

REFERENCIA DE VERIFICACIÓN  
Código: LRKN5-5N3F2-YN32F-OL4CI-BVTZJ-IND67 Fecha: 17/08/2022  
La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 16/09/2022 en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La información de las bases de regímenes especiales -cuota fija- no presupone el ingreso de las cuotas que correspondiera.  
Las bases de cotización del R.E.T. MAR (grupos II y III) son las indicadas por la empresa en los documentos de cotización, una vez aplicados los coeficientes correctores previstos en la Orden del 22-11-1974 a las bases únicas establecidas anualmente.

# INFORME DE BASES DE COTIZACIÓN

Datos identificativos											
Apellidos y Nombre								Nº Seg. Social	Doc. identificativo	Periodo informe	
JUAN CARLOS								[REDACTED]	DNI: [REDACTED] 697Q	01/1981 - 12/2022	

Régimen: TRABAJADOR AUTONOMO		Empresa/Razón Social: Régimen Especial de Trab. Autónomo											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1986	281,45	---	---	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45	281,45
1985	---	---	---	---	---	---	---	---	254,23	254,23	254,23	254,23	254,23
1984	---	---	---	---	237,64	237,64	237,64	237,64	237,64	237,64	237,64	237,64	237,64

Régimen: GENERAL		Empresa/Razón Social: HERCESA CCC: 50007278123											
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1983	---	---	---	---	292,99	348,89	411,99	387,65	187,52	---	---	---	---

- **Pendiente de actualizar:** Información aún no disponible para este periodo.
- **Sin base registrada:** Periodo de alta en la Seguridad Social sin base de cotización registrada.
- "\_\_\_": Periodo sin alta en la Seguridad Social en esta empresa.

REFERENCIA DE VERIFICACIÓN

Código: LRKN5-5N3F2-YN32F-OL4CI-BVTZJ-IND67 Fecha: 17/08/2022  
La autenticidad de este documento puede ser comprobada hasta la fecha 16/09/2022 en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La información de las bases de regímenes especiales -cuota fija- no presupone el ingreso de las cuotas que correspondiera.

Las bases de cotización del R.E.T. MAR (grupos II y III) son las indicadas por la empresa en los documentos de cotización, una vez aplicados los coeficientes correctores previstos en la Orden del 22-11-1974 a las bases únicas establecidas anualmente.