

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL (JAP) CON CONTRATO DE RELEVO. Compatibilidad con la pensión de incapacidad permanente Acceso a la jubilación total (anticipada u ordinaria) Jubilación parcial demorada

JAP y pensión de Incapacidad Permanente (IP)

La pensión de jubilación parcial es compatible con la pensión de incapacidad permanente total, siempre y cuando la actividad profesional que permite al trabajador acceder a la jubilación parcial sea distinta de aquella profesión por la que el trabajador tiene derecho a la prestación de incapacidad permanente total (STS 5785/2014, de 28 de octubre de 2014).

ENLACE A LA SENTENCIA

<http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=TS&referenc e=7317854&links=compatibilidad%20incapacidad%20permanente%20y%20jubilaci%C3%B3n%20parcial&optimize=20150309&publicinterface=true>

Esta posibilidad de compatibilizar las dos pensiones finaliza cuando el trabajador acceda a la pensión de jubilación definitiva y en este momento, el trabajador ha de optar por la pensión de jubilación o la pensión de incapacidad permanente total.



Además en el cálculo de la pensión de jubilación parcial hay que incluir las cotizaciones anteriores al reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente pues se deben tener en cuenta los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de acceder a la pensión de jubilación.

Si durante la situación de jubilación parcial se le declarara al trabajador una **incapacidad permanente** para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta que las bases de cotización correspondientes "al período de trabajo a tiempo parcial" en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el trabajo a tiempo completo. Esto será de aplicación también por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100% de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

JAP y pluriempleo

La pensión de jubilación parcial será compatible con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada.

Los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces

En los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

De la JAP a la jubilación plena

El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la **pensión de jubilación ordinaria o anticipada** en cualquiera de las modalidades legalmente previstas y de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

Para determinar el coeficiente reductor por años cotizados aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el período cotizado que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada.

Para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, se tendrá en cuenta los mismos criterios ya mencionados para el caso de las pensiones de incapacidad permanente: incremento hasta el 100% de las cotizaciones a tiempo parcial que será también de aplicación con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial (u otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones al trabajo a tiempo parcial), salvo en el caso de que el cese se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100% de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

JAP y jubilación demorada

Al llegar a su edad legal ordinaria los trabajadores con jubilación anticipada parcial, como el resto de trabajadores, acceder a la **Jubilación parcial demorada** en la que se pacta una reducción de jornada y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. El porcentaje de reducción está referido a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Esta reducción puede incrementarse dentro de tales límites de nuevo, por períodos anuales, es decir, cualquier cambio no puede tener una duración inferior al año.

En el marco de esta modalidad de jubilación parcial demorada, a diferencia de lo que sucede en la jubilación parcial anticipada:

- La celebración de un contrato de relevo es voluntaria;
- También pueden beneficiarse de ella, trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Extinción de la JAP

La pensión de jubilación parcial se extingue por reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible con el trabajo que se realiza durante esa modalidad de jubilación.

También se extingue a la finalización del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso, la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Lo previsto en párrafo anterior no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso, se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones legalmente establecidas para la empresa.