

Beneficiarios / requisitos

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas en los términos del [artículo 215](#) de la LGSS, que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Jubilación parcial con contrato de relevo:

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

- Deberán estar contratados a jornada completa. Se asimilan los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, siempre que se reúnan en los distintos empleos los requisitos de antigüedad, reducción de jornada y contratación del relevista.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- *Edad mínima* (sin aplicación de las reducciones de edad de jubilación):
 - Si tienen la [condición de "mutualistas"](#), 60 años de edad real.
 - Si no tienen la condición de mutualistas, la exigencia de este requisito de edad se aplicará de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados:

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	61 y 2 mes
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses	63 y 8 meses

		o más	
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Si no tienen la condición de mutualista y están afectados por la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, 61 años de edad real.
- **Reducción de jornada:**
 - Estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
 - En los casos en que resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, la reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- **Período mínimo de cotización:**
 - 33 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.
 - 30 años de cotizaciones efectivas, sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras, ni el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, para quienes resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5.
 - 25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.
- **Antigüedad en la empresa:** al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- **Cotización durante la jubilación parcial:**
 - A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que **no** resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.
 - La base de cotización durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:
 - Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
 - Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

- En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

Año	Porcentaje de base de cotización
2013	50
2014	55
2015	60
2016	65
2017	70
2018	75
2019	80
2020	85
2021	90
2022	95

Contratos de relevo y a tiempo parcial

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Para quienes resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar,

entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.
- Tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar [la edad de jubilación ordinaria](#) exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- *A partir de 01-04-2013 y sólo en los casos en que no resulte de aplicación la [disposición transitoria cuarta](#), apartado 5, de la LGSS, cuando se reduzca la jornada hasta un 75% y, por tanto, el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, este deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.*
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación en cada caso exigida, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Cuantía

- La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional que corresponda.
- El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la [pensión mínima](#) vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.
- *A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de la [edad ordinaria](#) exigida en cada caso, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.*
- *En los casos en que resulte procedente el incremento del porcentaje de reducción de jornada, solicitado por el jubilado parcial con la conformidad del empresario:*
 - Se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada.
 - La nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones que hayan tenido lugar desde la fecha de efectos de la pensión inicial de jubilación parcial hasta la de efectos del nuevo importe de pensión.
- Para poder ampliarse la cuantía de la pensión en los términos indicados, en los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, resulte necesario el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa:
 - Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial. Si la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.

- Si el relevista no acepta la ampliación de su jornada, deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- *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.
- Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de [revalorización](#) en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Hecho causante

El día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

Efectos económicos

- El día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.
- En los casos en que se solicite un incremento de la reducción de jornada, los efectos del nuevo importe de pensión se producirán en la misma fecha en que se inicie la realización de la nueva jornada de trabajo por el jubilado parcial y, en su caso, por el relevista.
- Si la solicitud se presenta transcurridos más de 3 meses desde el cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, los efectos tendrán una retroactividad máxima de 3 meses contados desde la fecha de presentación de solicitud.

Otros efectos

➤ El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

➤ Si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total 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:

- *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 mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y *siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo*.
- Lo anterior 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*, durante los períodos en que, además, *la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la existencia de un contrato de relevo, 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.
- *En los supuestos en que no sea de aplicación el beneficio del incremento del 100% de las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial, por no haberse simultaneado la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo*, para determinar la base reguladora, el interesado puede optar entre computar las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de

la jubilación parcial o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100% de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión.

- Cuando, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, la base reguladora se determine en una fecha anterior a la del hecho causante, se aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde la fecha de cálculo de la base reguladora hasta el hecho causante de la misma.

➤ 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 *porcentaje* 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, siempre que, en ese período, se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo.
- Para la determinación de la *base reguladora* de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, se tendrán en cuenta:
 - Las bases de cotización correspondientes al período de 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 mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y *siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo*.
 - Lo establecido en el punto anterior 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, durante los períodos en que, además, *la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la existencia de un contrato de relevo, 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.
 - *En los supuestos en que no sea de aplicación el beneficio del incremento del 100% a las bases de cotización correspondientes al trabajo a tiempo parcial, por no haberse simultaneado la percepción de la jubilación parcial con un contrato de relevo*, el interesado puede optar entre la determinación de la base reguladora computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de la jubilación parcial, o que aquella magnitud se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la fecha en que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100% de las citadas bases de cotización, si bien aplicando las demás reglas que estuviesen vigentes en el momento de causar la correspondiente pensión.
 - Cuando, la base reguladora se haya determinado en una fecha anterior a la del hecho causante, a la cuantía de la pensión resultante se le aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde dicha fecha hasta la del hecho causante.

Compatibilidades

La pensión de jubilación parcial será compatible con:

- El trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- 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 caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.

- Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, en los términos indicados en el párrafo anterior, a excepción de lo indicado en el epígrafe siguiente.

Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial será incompatible con:

- Las pensiones de incapacidad permanente [absoluta](#) y [gran invalidez](#).
- La pensión de incapacidad permanente [total](#) para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

Extinción

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento del pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- La extinción 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.

Obligaciones en relación con los contratos

- *Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario:*
 - Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
 - Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
 - La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.
- *Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa:*

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal..
 - Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.
 - La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.
- *En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.*

[Aportación de documentación a los efectos previstos en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.](#)

- A efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 01-01-2013, en los supuestos recogidos en la [disposición final 12.2](#) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15-04-2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del INSS o del ISM copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 01-04-2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 01-04-2013.
- Además, también dispondrán hasta el día 15-04-2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del INSS o del ISM los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 01-04-2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 01-04-2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 01-04-2013.
- Cuando en cualquiera de los supuestos indicados, el expediente de regulación de empleo, el convenio colectivo de cualquier ámbito o acuerdo colectivo de empresa, o la decisión adoptada en el procedimiento concursal afecte a un ámbito territorial superior a una provincia, la comunicación tendrá lugar en la provincia donde la empresa tenga su sede principal. A estos efectos, la sede principal deberá coincidir con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios; en otro caso, se atenderá al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección.
- En el caso de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, junto a la copia de los mismos se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo.
- En el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa a que se refiere este apartado, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del INSS o del ISM una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales.

- Mediante Resolución de la Dirección General del INSS o del ISM se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final 12.2.
- Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación relativa a los convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales en el plazo señalado, y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en la disposición final 12.2 , procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a 01-01-2013. Por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al INSS o al ISM, en su caso, en el plazo señalado.

Gestión y solicitudes

- La solicitud de jubilación parcial se presentará ante la Entidad gestora correspondiente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, si se trata de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, el Instituto Social de la Marina (ISM), indicando la fecha prevista en que vaya a producirse el cese en el trabajo o, en su caso, la fecha de la nueva reducción de jornada.
- La solicitud podrá presentarse con una antelación máxima de 3 meses a las fechas indicadas en el párrafo anterior.
- Antes de elaborar la propuesta de resolución, la Entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle para que, en un plazo máximo de 10 días, formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes.
- El reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos en los supuestos de nueva reducción de jornada.