

▶ Artículos y documentos

— Régimen jurídico de la jubilación parcial anticipada —

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. RÉGIMEN JURÍDICO DESDE EL 25 DE MAYO DE 2010
- III. LA EDAD Y SU APLICACIÓN TRANSITORIA
- IV. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
- V. PORCENTAJE DE REDUCCIÓN DE JORNADA
- VI. PERIODO DE COTIZACIÓN A ACREDITAR
- VII. CARRERA DE COTIZACIÓN Y ACCESO
- VIII. JUBILACIÓN PARCIAL DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL
- IX. CONTRATO DE RELEVO
 - IX.1. Trabajador desempleado inscrito como tal, o trabajador con contrato de duración determinada anterior
 - IX.2. Obligaciones de las empresas
 - IX.3. Duración del contrato de relevo
 - IX.4. Puesto de trabajo del relevista
 - IX.5. Otras obligaciones de las empresas
- X. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO
- XI. JUBILACIÓN ANTICIPADA A PARTIR DE LOS 64 AÑOS DE JUBILADOS PARCIALES
- XII. CONCLUSIONES

El tratamiento administrativo por parte de las entidades gestoras de la Seguridad Social en materia de jubilación parcial no ha sido uniforme a lo largo de los años, y no sólo por las modificaciones legislativas que la figura ha sufrido, sino también porque, según en qué momentos y según para qué entidades, primaba la política de fomento del empleo, favoreciendo la jubilación parcial anticipada, o se restringía el acceso a este tipo de jubilación.

A lo largo de estas páginas abordaremos el actual y, a la vez, nuevo escenario de la jubilación parcial anticipada. Quiénes pueden acceder a ella, los requisitos que hay que cumplir, el régimen jurídico transitorio de éstos, la carrera de cotización, la figura del contrato de jubilación parcial y del contrato de relevo, las vicisitudes e interrelaciones de estas dos figuras (duración, jornada, extinción), así como las obligaciones de las compañías o empresarios contratantes.

▲ Subir

I. INTRODUCCIÓN

El acceso a la jubilación en todas sus vertientes: completa, anticipada, flexible o parcial se ha instalado en las sociedades más prósperas y avanzadas como una aspiración y como un signo de calidad de vida.

Si bien es cierto que en los años ochenta se entendía la jubilación parcial como una medida de fomento del empleo, que facilitaba el acceso al trabajo de los desempleados más jóvenes, «sacrificando» a los trabajadores con edades cercanas a la jubilación, ahora en cambio se entiende como un valor añadido y apetecible. La mejora de las condiciones de vida, el acceso a la economía del bienestar y la conciliación de la vida familiar y laboral han favorecido los acuerdos en los Convenios Colectivos, o los pactos individuales entre empresa y trabajador, dirigidos al acortamiento, acaso parcial, de la vida laboral.

En este último escenario, en el que un mayor número de trabajadores deciden acceder a la jubilación anticipada parcial, aterriza una norma que precisamente persigue lo contrario, la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social (Ley 40/2007, de 4 de diciembre), publicada en el Boletín Oficial del Estado ese mismo día, y que entró en vigor el 1 de enero de 2008, aunque con un régimen transitorio en lo que se refiere a la jubilación parcial, añadiéndose a la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) — aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de julio— la **disposición transitoria decimoséptima**, Normas Transitorias sobre Jubilación Parcial. Y ha quedado constatado que su objetivo era, y es, frenar las jubilaciones parciales anticipadas masivas, ya que hace unos días ha sido eliminado el mencionado régimen transitorio con la publicación el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (BOE del 24 de mayo). Sin embargo, no por eso deja de ser la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social un texto de gran calado, ya que abarca un amplio abanico de prestaciones del sistema de Seguridad Social, incidiendo y creando herramientas que controlen el gasto, sin dejar de lado la cobertura de prestaciones sociales en el marco del Pacto de Toledo.

En lo que se refiere a la jubilación parcial anticipada, endurece de alguna manera los requisitos que debe cumplir el trabajador para poder acceder a ésta. ¿Cuáles son estos requisitos? ¿Cómo y cuándo hay que cumplirlos? A lo largo de las siguientes páginas, desgranando la normativa de aplicación, ayudados por la jurisprudencia y sirviéndonos de algunos criterios administrativos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), se dará respuesta a estas preguntas.

Los requisitos a cumplir, que son la llave de acceso a la jubilación parcial, tienen que ver con la edad del trabajador, su jornada de trabajo, el período cotizado a la Seguridad Social, su antigüedad en la empresa y la necesidad de contratación de un trabajador relevista que le sustituya.

[▲ Subir](#)

II. RÉGIMEN JURÍDICO DESDE EL 25 DE MAYO DE 2010

Con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial anticipada del Régimen General de la Seguridad Social, los trabajadores con 61 años de edad, con antigüedad en la empresa de 6 años, que acrediten al menos 30 años reales de cotización, siempre que lo contemple la negociación colectiva o lleguen a un acuerdo con su empresario. No prevé la norma que el contrato de trabajo del trabajador haya de ser indefinido, aunque así lo ha entendido la doctrina tradicionalmente respecto a esta modalidad contractual. El fundamento que la argumenta se basa en la posibilidad de que el contrato de trabajo se extinga antes de la jubilación total del trabajador. Argumento que cobra más fuerza con la posibilidad de que se acceda a la jubilación parcial una vez llegada la edad pensionable, y con el hecho, ya reseñado, de que la norma no establezca siquiera en este caso criterio temporal alguno para determinar su posible duración. Más allá de estos argumentos no hay impedimentos legales para admitir, en principio, que un trabajador con contrato temporal pudiera solicitar la reducción de la jornada y la jubilación parcial.

Sin embargo, en la práctica este supuesto puede resultar marginal por el requisito de antigüedad en la empresa de 6 años, pues difícilmente, considerando las actuales formas de contratación y salvo excepciones, un contrato temporal o de duración

determinada puede durar 6 años; más aún en el caso de ser más de uno, si tenemos en cuenta que les sea de aplicación el régimen jurídico de la concatenación de contratos temporales ([artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores](#)), o que aquellos puedan estar celebrados en fraude de ley y ser indefinidos ([artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores](#)) *ab initio*.

Cuando el trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial se encuentra en situación de incapacidad temporal, el criterio del Instituto Nacional de la Seguridad Social es que, dado que la relación de trabajo está suspendida, por encontrarse el trabajador en situación de IT ([artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores](#)), no es posible desde esa situación formalizar una nueva contratación laboral, es decir, un nuevo contrato a tiempo parcial. En consecuencia tampoco es posible, desde esa situación de suspensión de la relación laboral, acceder a la jubilación parcial que se pretende mientras no se cause alta médica que le permita trabajar.

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación anticipada parcial, deberá acordar con su empresa una reducción de su jornada y su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, con alguna excepción que veremos en breve. Los porcentajes indicados se refieren a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Para ello la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido 65 años, aunque en este supuesto no es obligatorio.

No hay regla sin excepción. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa, con duración indefinida, y siempre que el trabajador, en el momento de acceder a la jubilación parcial, cuente con 6 años de antigüedad en la empresa y una cotización de 30 años.

La ejecución del contrato de jubilación parcial y su retribución son compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial [[artículo 14.1.a\) del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#)].

El contrato de jubilación parcial se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador sin derecho a indemnización.

▲ Subir

III. LA EDAD Y SU APLICACIÓN TRANSITORIA

Haber cumplido 61 años de edad, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. El reciente Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo contempla dos excepciones transitorias, a saber: los trabajadores afectados por compromisos (de jubilación parcial) adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa aprobados o suscritos antes del 25 de mayo de 2010 podrán jubilarse parcialmente, hasta el 31 de diciembre de 2012, a las siguientes edades:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

▲ Subir

IV. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

El trabajador deberá acreditar una antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. Si ha mediado sucesión de empresa ([artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores](#)) se tendrá en cuenta la antigüedad anterior.

En relación con el término «antigüedad» en la empresa (6 años inmediatamente anteriores) se suscitan una serie de interrogantes:

1. En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo ([artículos 45.1, 46.3 y 48.1 del ET](#)), ¿se mantiene la permanencia en la empresa a efectos de acceder a la jubilación parcial?
2. En los supuestos especiales de excedencia por desempeño de cargo público, los de desempeño, a nivel provincial, autonómico o estatal, de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, y los de excedencia para cuidado de hijos u otros familiares, en los que la antigüedad se computa, pese a la inexistencia de obligación de cotizar, ¿ha de entenderse que la antigüedad computable a efectos de jubilación parcial es la que responde a servicios efectivos en la empresa y a períodos computables como cotizados, aunque a efectos se asista a un distinto tratamiento?
3. En los casos de sucesión de empresa ([artículo 44 del ET](#)) computará la antigüedad precedente. Pero, ¿y en la sucesión de contratistas, en virtud de lo dispuesto en determinados Convenios Colectivos (fundamentalmente, sectores de seguridad y limpieza)?
4. ¿Qué sucede con el tiempo transcurrido entre un despido y la posterior declaración de nulidad o improcedencia, en caso de que se produzca en este último caso la readmisión o el abono de la indemnización legal?

▲ Subir

V. PORCENTAJE DE REDUCCIÓN DE JORNADA

El trabajador deberá reducir su jornada entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% de un trabajador a tiempo completo comparable.

▲ Subir

VI. PERIODO DE COTIZACIÓN A ACREDITAR

Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

▲ Subir

VII. CARRERA DE COTIZACIÓN Y ACCESO

Cuando un trabajador ha cotizado a varios regímenes del sistema de Seguridad Social, «la titularidad a la jubilación parcial está condicionada a la condición actual del trabajador por cuenta ajena y no al Régimen de Seguridad Social en el que hubiera de causarse la pensión. (...) Para el reconocimiento de la pensión reclamada el elemento decisivo para la cobertura de la jubilación parcial no es tanto el régimen por el que se causa la pensión como la secuencia de la carrera de seguro desarrollada por el trabajador, de modo que si éste ha mantenido una vinculación efectiva (próxima y de cierta entidad) con el Régimen General al tiempo de la solicitud de la pensión, ha de ser ésta reconocida, sirviendo de criterio indicador de esa vinculación efectiva el

cumplimiento de la carencia específica prevista para la pensión de Jubilación en ese Régimen General [artículo 16.1.b) de la LGSS] “dos años dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”» (STSJ de La Rioja, de 16 de febrero de 2007).

STSJ del País Vasco, de 18 de diciembre de 2007. «Lo decisivo, como esta Sala mantiene, no es el régimen en que se causa la pensión, sino el modo en que presta sus servicios el trabajador al tiempo de jubilarse parcialmente, y estamos ante un trabajador por cuenta ajena al jubilarse».

SSTSJ de Navarra de 29 de diciembre de 2005 y de 7 de junio de 2006. «Procede la prestación de jubilación parcial de un trabajador por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, cuando por el juego de la totalización de períodos cotizados, a efectos carenciales, y al no lucrar carencia en el último régimen donde se trabajó, se debe reconocer el derecho a la pensión de jubilación en el RETA, por reunir allí mayor número de cotizaciones».

En el mismo sentido, STSJ de Extremadura, de 19 de julio de 2007, cooperativista que pasa a ser trabajador por cuenta ajena de ésta y que, con posterioridad, se jubila parcialmente, validez.

Aunque el fraude de ley no se presume, en múltiples ocasiones se infiere [STSJ de Andalucía (sede Sevilla), de 7 de febrero de 2007]. Trabajador desempleado que es contratado, y a los 3 días se jubila parcialmente. «Si después de un largo período de desempleo, el accionante pasa a concertar un contrato a tiempo completo y a los 3 días celebra otro a tiempo parcial, una hora diaria, solicitando la jubilación parcial, es evidente que los indicios son claros para calificar las conductas como dirigidas a burlar la ley».

Existencia de fraude de ley, trabajador autónomo. Venta de acciones y suscripción de contrato de trabajo en la misma empresa y pocos meses después petición de jubilación parcial (STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2008). En sentido similar, la STSJ de Cantabria de 3 de noviembre de 2008, «Si la existencia de fraude o del abuso de derecho, sólo puede declararse, si existen indicios suficientes para ello que necesariamente habrán de extraerse, de hechos que aparezcan probados en el correspondiente relato fáctico de la sentencia y deducidos de lo actuado, es posible llegar a la conclusión de la existencia de fraude o del abuso denunciado. Con la constancia de la salida de la empresa que posteriormente le contrata, como administrador social, y su nueva contratación por cuenta ajena, por la misma empresa, y para realizar las mismas funciones, con el propósito de acceder a la prestación, quedando acreditada la voluntad fraudulenta mediante los citados indicios, sólidos y eficaces al efecto».

En materia de cómputo recíproco de cotizaciones el Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, dispone: «El cómputo recíproco de cotizaciones regulado en el presente Real Decreto se entenderá referido, exclusivamente, a las pensiones de común naturaleza que estén comprendidas en la acción protectora de los regímenes de cuyo cómputo recíproco se trate. Al no existir equivalencia en la acción protectora de otros regímenes, quedan excluidas de las normas de este Real Decreto las prestaciones siguientes: a) La pensión de jubilación parcial del sistema de la Seguridad Social, regulada por Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre».

STSJ Valencia de 31 de julio de 2001. «Se estima el recurso declarando al actor en situación de incapacidad permanente absoluta y dado que no alcanza cotización suficiente en Régimen Especial Agrario último régimen al que cotizó debe reconocérsele la prestación que solicita en el Régimen General en el cual presenta la mayor carencia sin que tenga incidencia el abono con retraso de las cuotas adeudadas al no ser requisito necesario en este régimen estar al corriente del pago de las cuotas como se exige en el Agrario para otorgar la prestación».

STS Sala 4.^a de 11 de julio de 2000. «El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirma la sentencia de instancia que denegó la pensión de invalidez provisional a la actora, al considerar que no reúne el período de carencia exigido. El cómputo recíproco de cotizaciones sólo procede respecto de las prestaciones que sean comunes a ambos regímenes, por lo que no estando prevista la situación de invalidez provisional en el RETA, no pueden computarse las cotizaciones efectuadas en el mismo a efectos de lucrar esta prestación en el RGSS».

Sin embargo, el Tribunal Supremo, en *Sentencia de 29 de junio de 2007*, da validez a la jubilación parcial de un trabajador que accede a ella desde el Régimen General (3.310 días cotizados), y habiendo cotizado anteriormente al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos —RETA— (12.203 días) con la siguiente argumentación: «cuando un trabajador tiene cotizaciones en el RETA y cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social, cumpliendo en éste el período de carencia específica, en virtud del cómputo recíproco de cotizaciones, si accede desde el Régimen General, puede jubilarse parcialmente».

Y en sentido similar, STSJ de Navarra, de 23 de mayo de 2007. «La sala señala que el actor reúne los requisitos de acceso a la jubilación parcial aunque para ello haya que acudir al cómputo recíproco de cotizaciones en el RETA y en el Régimen General ya que por separado no reúne la cotización exigida». En el mismo sentido STSJ de Navarra de 7 de junio de 2006.

▲ Subir

VIII. JUBILACIÓN PARCIAL DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

¿Pueden jubilarse parcialmente los trabajadores a tiempo parcial? La Ley 40/2007, de Medidas en materia de Seguridad Social, ha modificado el tenor literal del [artículo 166.2 de la LGSS](#), «siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos establecidos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial...».

Con esta nueva dicción del artículo 166.2 de la LGSS, el INSS considera que los trabajadores a tiempo parcial no pueden acceder a la jubilación parcial. Asunto más que discutible, por discriminatorio, y que no ha sido pacífico; no en vano ya con la legislación anterior fueron la jurisprudencia y el propio INSS (mediante circular) los que reconocieron el derecho a la jubilación parcial de los trabajadores a tiempo parcial. En cualquier caso, en estos momentos, esta posibilidad está vetada para este colectivo de trabajadores, sin perjuicio de las posibilidades que tenga de prosperar una reclamación judicial por su parte.

Otra cosa es el supuesto de trabajadores pluriempleados, ya sea con varios contratos a tiempo parcial o con trabajos a tiempo completo y a tiempo parcial. En este caso, el criterio administrativo del INSS entiende cumplido el requisito de trabajo a tiempo completo, y reconoce la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, siempre que la consideración de las jornadas en conjunto equivalgan en días teóricos a los de un trabajador a tiempo completo comparable, y la jubilación parcial habrá de producirse en todos y en cada uno de los contratos cuyas jornadas se sumaron, de forma que cada jornada por separado respete el mínimo del 25% de la comparable y todas juntas no superen el 75%.

Cabría hacerse una pregunta: ¿qué ocurre con los trabajadores a tiempo parcial que pasan a jornada completa, y que, partiendo de ésta, solicitan su acceso a la jubilación parcial? En principio, salvo situaciones en las que se vislumbre fraude de ley, no tendría por qué haber problema con éstas. Lo decisivo debería ser la situación en que se encuentre el trabajador al momento de jubilarse parcialmente. Sin embargo, ya ha habido alguna resolución denegatoria de jubilación parcial de trabajadores que se jubilaron parcialmente desde la situación de jornada completa, habiendo sido anteriormente trabajadores con jornada parcial; el argumento del Instituto Nacional de la Seguridad Social para apoyar su denegación es que no tenían 2 años de antigüedad a

jornada completa. Para el caso de tener un contrato a jornada completa y parcial, resulta posible acceder a la jubilación parcial únicamente por el trabajo a tiempo completo, siempre que la reducción de trabajo en éste, considerada conjuntamente con las otras actividades a tiempo parcial que se continúan desarrollando, quede dentro de los límites establecidos (la jornada residual entre todas las actividades no puede exceder del 75% de la jornada a tiempo completo comparable).

▲ Subir

IX. CONTRATO DE RELEVO

Para que un trabajador pueda jubilarse parcialmente anticipadamente, es necesario establecer un contrato de relevo. El contrato de relevo es el que se celebra con el objeto de que un trabajador de la empresa pueda acceder a la jubilación parcial.

IX.1. Trabajador desempleado inscrito como tal, o trabajador con contrato de duración determinada anterior

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas: Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo e inscrito como tal en el Servicio Público de Empleo —el término desempleado hay que entenderlo como inscrito y demandante en la Oficina de Empleo (STSJ de Cataluña de 10 de febrero de 1996)— o, en su defecto, que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Trabajador que tenga suscrito un contrato duración determinada con la empresa, no sólo en sentido estricto (Eventual, Obra o Interino, Real Decreto 2720/1998), sino también otro temporal como de Prácticas, Formación o Temporal Fomento del Empleo de Trabajadores Discapacitados.

Trabajador desempleado inscrito en la Oficina del Servicio Público de Empleo (Criterios INSS matizados por la jurisprudencia).

—
Inscrito como desempleado, no es necesario que se encuentre en situación legal de desempleo. El INSS no considera como desempleado al trabajador inscrito como mejora de empleo que ya tiene un contrato de trabajo a tiempo parcial. La STSJ de Cataluña de 8 de enero de 2008 da validez al contrato de relevo suscrito con un trabajador que con anterioridad cobró prestaciones por desempleo, y que, estando trabajando a tiempo parcial, se inscribió como desempleado unos días antes de ser contratado como relevista.

Respecto a si es válido el contrato de relevo celebrado con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato indefinido a tiempo parcial, «es válido por motivos de promoción de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, siempre que la nueva situación produzca un equilibrio entre las jornadas anteriores y las nuevas; pero no cuando se amorticen puestos de trabajo» (fallo de la STSJ del País Vasco de 2 de mayo de 2006, confirmado por STS de 10 de julio de 2007). Igualmente hay una serie de sentencias que admiten que trabajadores que eran indefinidos a tiempo parcial causen baja, se inscriban en la Oficina del Servicio Público de Empleo y sean contratados indefinidamente como relevistas, pero sin que se amorticen puestos de trabajo (SSTSJ de Navarra, de 30 de julio de 2002 y 30 de septiembre de 2002, y STSJ de Cataluña de 27 de mayo de 2003).

Según el INSS, si el trabajador relevista figura dado de alta en otro régimen de la Seguridad Social, no podrá ser considerado como desempleado válido, aunque se halle inscrito como demandante de empleo. Sin embargo, recientemente el TS, en Sentencia de 16 de diciembre de 2008 (Unificación de Doctrina) ha establecido: «Es válido el contrato suscrito con un trabajador que está vinculado con otra empresa por contrato a tiempo parcial e inscrito

como demandante de empleo. El artículo 12.6.a) del Estatuto de los Trabajadores exige que el trabajador sea desempleado, no que se encuentre en situación legal de desempleo, y no cabe duda de que quien tiene un contrato a tiempo parcial está a la vez parcialmente desempleado».

- No se puede considerar como desempleado, a los efectos del contrato de relevo, al trabajador que en los 24 meses anteriores a su contratación como relevista haya prestado servicios en la misma empresa o en otra del mismo grupo empresarial mediante un contrato indefinido.
- El INSS viene aceptando como desempleado al trabajador inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo, con independencia de la causa de esta situación, aunque la baja sea voluntaria.

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial, debiéndose respetar que el tiempo de trabajo que cubra el trabajador relevado sea, al menos, el de la jornada reducida por el jubilado parcial.

IX.2. Obligaciones de las empresas

Si el trabajador jubilado parcialmente fuese despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la edad ordinaria o anticipada de jubilación y no fuera readmitido, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha jornada, deberá contratar a otro trabajador relevista por esa jornada en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la extinción. En caso de incumplimiento, el empresario deberá abonar a la entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, o, en su caso, hasta que se contrate al nuevo relevista.

En el supuesto de que 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.

El trabajador jubilado parcial podrá incrementar el porcentaje de jubilación parcial, hasta el máximo establecido, por periodos anuales. En los casos en que sea obligatorio el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada, en proporción del incremento de reducción de la del jubilado parcial.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la ampliación de la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo. En este caso entiende el INSS cumplida esa obligación cuando con la ampliación de jornada se alcanza el 100% de la jornada completa, sin que sea preciso que el empresario contrate a otro relevista por una jornada equivalente a la diferencia entre los porcentajes de incremento de reducción y de ampliación de las jornadas de relevado y relevista respectivamente. Por el contrario, si el trabajador relevista no aceptase la citada ampliación, la empresa deberá contratar a otro relevista. En tal caso, su jornada sí tendrá que ser igual a la minoración experimentada por la del jubilado parcial.

En el supuesto de que el relevista realice una jornada a tiempo completo, el jubilado puede reducir de nuevo su jornada sin necesidad de que el empresario formalice con otro trabajador un nuevo contrato de relevo.

En caso de incumplimiento, no podrá ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial.

Con carácter general, los incumplimientos en materia de contrato de relevo no deberán impedir el cobro de la pensión por parte del jubilado parcial, salvo que éste hubiera intervenido en ellos de forma dolosa o fraudulenta —en esta materia las sentencias de nuestros Tribunales Superiores de Justicia son unánimes—, sin perjuicio de que el INSS, en su caso, pueda repercutir a la empresa el importe de la pensión de jubilación parcial.

IX.3. Duración del contrato de relevo

La duración del contrato de relevo será indefinida o por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para cumplir la edad de 65 años. 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 entre las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

Respecto a si procede la indemnización de 8 días por año prevista en el [artículo 49.1.c\) del Estatuto de los Trabajadores](#), la STSJ de Madrid, de 11 de noviembre de 2009, aborda el asunto: El contrato de relevo viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 12.6) y en el Real Decreto 1131/2002: «En ninguno de ellos se hace referencia a indemnización en el momento de extinguirse el contrato. Por otro lado, la interpretación que el recurrente realiza de lo establecido en el artículo 49.1.c) del ET no se comparte por esta Sala y ello por cuanto si el legislador hubiese querido establecer una indemnización por la extinción del contrato de relevo, lo hubiese así expresado en el Real Decreto 1131/2002, no siendo completada o subsanada esa pretendida laguna por el citado artículo 49.1.c), destinado a gravar la contratación temporal, pero sólo una determinada puesto que se excluye la interinidad por una simple razón: no es una opción empresarial (...) La finalidad del contrato de relevo es contraria a la finalidad de la indemnización que contempla el artículo 49.1.c) del ET (...) No siendo razón suficiente el hecho de que en el impreso oficial se haga constar tal mención, como decimos, no tiene soporte legal». Sin embargo, en un procedimiento de conflicto colectivo en la misma empresa, el Tribunal Supremo en sentencia de 11 de marzo de 2010 ha fallado a favor del derecho de los trabajadores a lucrar la indemnización de 8 días por año de servicio a la finalización del contrato de relevo de duración determinado, con el argumento de que los únicos contratos de duración determinada que exceptúa de tal indemnización el artículo 49.c) del ET son los formativos y el de interinidad, pero no el de relevo.

Aunque pueda resultar sorprendente, también ha llegado a nuestros tribunales la reclamación de la indemnización de los 8 días por año por parte del jubilado parcial. La extinción del contrato de jubilación parcial no conlleva la indemnización de 8 días por año de servicio (Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid), «el hecho de que el modelo de contrato utilizado contenga una cláusula (séptima), que hace referencia al contenido del artículo 49.1.c) del ET no determina la aplicación de la indemnización que en esta norma se establece al contrato a tiempo parcial celebrado en sustitución de jubilación parcial (...) En todo caso, la finalización del contrato a tiempo parcial opera con la jubilación completa, momento en que asimismo finalizará el contrato preexistente en el caso de que no se hubiera producido la jubilación parcial. En esta situación ajena a la voluntad del empleador, carece de sentido la aplicación de la indemnización que se reclama cuyo fundamento es la compensación de la extinción de un contrato por motivos independientes de la voluntad del trabajador» (fallo confirmado por la STSJ de Castilla y León —Valladolid—, de 14 de abril de 2010).

Si el contrato del relevista es de duración determinada, se extinguirá al cumplir el relevado la edad para jubilarse.

IX.4. Puesto de trabajo del relevista

El puesto de trabajo del 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 (se considerará que el puesto de trabajo es similar si cotizan por el mismo grupo de cotización). La circular del INSS de 3 de febrero de 2005 aborda la delimitación de estos conceptos. Respecto al grupo profesional, se remite al [artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores](#), y, según éste, no servirán las alusiones que los Convenios Colectivos hagan a grupos profesionales refiriéndose a esquemas de verticalidad, sino que el concepto de grupo que servirá será el que los Convenios Colectivos den en atención a: niveles de titulación, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando, entre otros factores. Los grupos profesionales pueden referirse a varias áreas departamentales e incluir varias categorías.

Respecto a categoría equivalente, igualmente se remite al contenido del [artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores](#). Entendiendo, por categorías equivalentes, categorías que pueden pertenecer a distintos grupos, siempre y cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de funciones de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

Con relación al *ius variandi*, la relación entre puestos de trabajo (jubilado parcial y relevado) no puede suponer que el *ius variandi* empresarial quede congelado respecto al relevista con mayor intensidad que respecto al relevado. Si respecto a este último la empresa puede alterar el contenido funcional de su prestación, con el límite del grupo profesional, esa misma facultad la tiene en relación con el trabajador relevista desde el mismo momento de su contratación. Por consiguiente ha de concluirse que no es obligatorio que el trabajador relevista desempeñe un puesto de trabajo igual al del relevado, pero sí que el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador relevista pudiera ser ocupado forzosamente por el relevado en virtud de la decisión empresarial, sin incurrir en una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos. Siempre que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El que en la negociación colectiva se puedan establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo no puede significar que se autorice el incumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por los preceptos legales y reglamentarios ([STSJ de Baleares, de 26 de febrero de 2004](#)).

El puesto de trabajo del relevista y del relevado no tienen por qué estar en el mismo centro de trabajo, pueden estar ubicados en distintos centros, pues los contratos no son paralelos.

IX.5. Otras obligaciones de las empresas

¿Qué obligaciones tienen las empresas? Además de las comentadas en materia de jornada, si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se

produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo e inscrito como desempleado, o por otro que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El nuevo contrato deberá hacerse en el plazo de los 15 días naturales siguientes a la extinción del anterior contrato de relevo. En caso de incumplimiento, el empresario deberá abonar a la entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, o, en su caso, hasta que se contrate al nuevo relevista; no se trata de una potestad sancionadora de la entidad gestora, sino de realizar un acto de gestión en materia de Seguridad Social en el ejercicio de sus derechos .

La fijación de este plazo obedece, de un lado, al designio de no dejar a la discrecional voluntad del empresario el conformar el plazo de contratación y, de otro, a la necesidad empresarial de disponer de un cierto lapso temporal para seleccionar y contratar al nuevo trabajador. El mencionado plazo no es susceptible de interrupción a los efectos de eludir la responsabilidad que establece la norma. La no celebración del contrato en el plazo de los 15 días naturales, y/o su celebración tras el cumplimiento de éste, traslada la responsabilidad a la empresa desde el primer día; es decir, el nacimiento de la obligación de reintegro se vincula así al hecho objetivo de la falta de celebración del nuevo contrato dentro del término prefijado.

En los supuestos de fuerza mayor (la fuerza mayor se constituye por aquellos hechos que aun siendo previsibles, sean, sin embargo, inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado), en los que, aun contando con la diligencia de la empresa, no es posible cumplir con la contratación en el plazo de los 15 días naturales, se puede atenuar la responsabilidad del empresario.

Con relación a los efectos que puede llegar a tener en la base reguladora de la pensión por jubilación total (a los 65 años) del relevado, la falta de relevista durante parte del período de jubilación parcial, la STSJ del País Vasco de 14 de octubre de 2008, entiende que «para que opere el incremento hasta el 100% en las cotizaciones correspondientes al período trabajado a tiempo parcial es necesario que se haya simultaneado con un contrato de relevo, y en los supuestos en que la empresa no hubiera simultaneado la situación de jubilación parcial con un contrato de relevo, ha de acudir a las previsiones que para tal caso se contemplan en el apartado 4 de dicho precepto [Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre], de modo que el interesado podrá optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que la misma se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial, o en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del 100% de la base de cotización, si bien aplicando las demás reglas vigentes en el momento de causar la pensión». [Respecto a la responsabilidad empresarial y al anticipo de la prestación por la entidad gestora, dice]: «Ciertamente el demandante, tras haber prestado servicios como jubilado parcial, llegada la fecha de su jubilación definitiva ve mermado el importe de su pensión con el consiguiente perjuicio por causa únicamente imputable a la empresa, que no procedió a contratar a un nuevo trabajador relevista tras el cese del anterior hasta 3 meses después. Ahora bien, como concluye la Sentencia de 9 de noviembre de 2007, en todo caso el resarcimiento que se pretende de la misma con anticipo por la entidad gestora (abono de la diferencia en la pensión resultante de una cotización hasta el 100% de su jubilación definitiva) no viene contemplado expresamente ni en el Real Decreto de referencia ni en ninguna otra norma. La búsqueda de amparo en el artículo 126 de la LGSS que pretende el demandante no resulta adecuada. Este precepto, que regula la responsabilidad en el orden al pago de las prestaciones, está previsto para los supuestos de incumplimiento de obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y cotización, obligaciones contempladas en los artículos 100.1 “los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al sistema de Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio” y 104.1 “el empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización e ingresará las aportaciones propias y las de sus

trabajadores en su totalidad”, del mismo texto legal y que se establecen en relación a los trabajadores que se encuentran a su servicio. En este caso, el perjuicio sufrido por el demandante se debe a una falta de cotizaciones en relación a un trabajador relevista que, sustituyendo al anterior, debiera haber complementado su jornada laboral reducida, pero no entran en juego los incumplimientos y las responsabilidades previstas en el artículo 126 de la LGSS porque la tesis del recurrente se apoya en un incumplimiento de obligaciones respecto de un hipotético trabajador que debió tener la empresa demandada pero cuya prestación de servicios nunca llegó a ser efectiva. Falta la relación laboral necesaria».

Como reflexión, la doctrina de la STSJ del País Vasco de 14 de octubre de 2008, a nuestro juicio, aun considerando que se trata de una laguna legal, deja en una situación de cierta indefensión al trabajador, toda vez que el incumplimiento empresarial del mantenimiento del contrato de relevo va a tener para aquél consecuencias funestas «de por vida», el percibir una pensión de jubilación inferior, al no operar el incremento hasta el 100% de las cotizaciones realizadas durante la jubilación parcial. Y así lo ha entendido la STSJ de Madrid, de 19 de octubre de 2009: «La regulación histórico-normativa del contrato a tiempo parcial evidencia que el mismo siempre ha ido dirigido a fomentar el trabajo a tiempo parcial y su estabilidad, lo que se compeadece mal y resulta contradictorio con la denegación que hace el INSS a la parte actora de acceder a la jubilación o parcial o anticipada en base a una interpretación restrictiva de dichos preceptos, pues estas normas, junto con los antecedentes normativos reseñados deben interpretarse conforme a las pautas antes señaladas, en el sentido de que, en todo caso, debe favorecerse el acceso a la jubilación anticipada a los contratos a tiempo parcial por haber sido ésta, entre otras, la intención de la norma. Además, para el supuesto de que la empresa de la actora, o que el trabajador relevista, hubieran incurrido en una “irregularidad” en la contratación del relevista, no puede en modo alguno afectar al demandante que insta la jubilación parcial, ya que él no es partícipe de aquella contratación, y ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiera lugar (...) Debiendo por ello el INSS abonar el total importe de la pensión, sin perjuicio de la responsabilidad que, en su caso, pudiera atribuirse a quienes hubieran actuando de modo irregular o fraudulento, si así hubiese sido. Partiendo de esto, el trabajador que manifiesta su deseo de jubilarse anticipadamente a la empresa, y obtiene del empresario una respuesta afirmativa, a la que acompaña la efectiva contratación de un tercero, no cabe duda de que adquiere un auténtico derecho subjetivo frente a las demandadas, que debe ser calificado como de carácter inatacable, sin que se pueda entrar a valorar si la contratación del sustituto fue realizada en fraude de ley, si se dan las circunstancias antes citadas, y ello es así porque el trabajador sustituido y que pretende la jubilación anticipada no puede verse afectado por una presunta conducta fraudulenta de la empresa empleadora, que, en todo caso, deberá responder ante la entidad gestora que ha de abonar la prestación de jubilación, pero cuya responsabilidad no puede extenderse al trabajador cuya jubilación pretende, al ser un tercero sin responsabilidad alguna en la cuestión».

Como punto de partida, una matización. Cuando en el [artículo 18.2 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#), el legislador utiliza la expresión, «siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo», parece referirse a la jubilación a parcial a partir de los 65 años, para la que no es obligatoria el establecimiento de un contrato de relevo; pues para la jubilación parcial anticipada, es decir, antes del cumplimiento de los 65 años, es requisito indispensable la celebración de un contrato de relevo. De hecho, si no se contrata a un trabajador relevista, el INSS no concede la pensión de jubilación parcial. Por lo tanto, si la entidad gestora controla el que se cumpla con la contratación de un relevista, para que se pueda acceder a la jubilación parcial, igualmente debería fiscalizar el que el empresario mantenga a tal relevista u otro, en su caso. Y de la misma manera que hace responsable al empresario del pago de la diferencia de la pensión de jubilación parcial —desde el incumplimiento de contratación del relevista hasta que el jubilado parcial accede a la jubilación ordinaria o anticipada—, debería anticipar y hacer responsable a la empresa respecto de la diferencia del importe de la pensión (que le queda de por vida al trabajador), como consecuencia de no haber contratado al correspondiente relevista.

X. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Merecen especial atención los despidos objetivos y los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE). La [disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002](#), que tiene una finalidad de mantenimiento del contrato de trabajo de relevo como indica su enunciado, no cabe estimarla aplicable a supuestos del contrato que no hacen posible la sustitución y, por tanto, el mantenimiento del contrato de relevo, como ocurre con las previstas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, apartado g) —jubilación, muerte, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del empresario—, h) —fuerza mayor— o i) —despido colectivo—, que es equiparable al supuesto ahora enjuiciado de amortización del puesto de trabajo por despido objetivo, no hace posible el que se lleve a cabo la sustitución y el mantenimiento del contrato de relevo.

La empresa no es responsable del pago de la pensión del jubilado parcial tras el ERE, pues no está obligada a mantener los contratos de los relevistas al no haber actividad empresarial y al haber autorización administrativa para la extinción de los contratos de trabajo. Una cosa es que la norma administrativa imponga al empresario la sanción consistente en satisfacer a su costa el importe de la jubilación parcial, cuando por su propio interés, y sin justificación alguna, haya controvertido el espíritu de la norma, y otra que se pretenda incluir en su ámbito los supuestos fácticos no incluidos en el Real Decreto 1131/2002.

El Tribunal Supremo ya ha tenido ocasión de pronunciarse en Unificación de Doctrina, mediante su [Sentencia de 23 de junio de 2008](#): «Entiende la sala que aun cuando fuera posible declarar la responsabilidad empresarial en los casos en que, pese a la existencia de ERE, continúe la actividad empresarial, no sucede lo mismo, como es el caso de autos, cuando los ceses autorizados por el expediente han afectado a la totalidad de la plantilla de la empresa, que ha cesado en su actividad. Por tanto, se llega a la conclusión de que se produjo una situación de imposibilidad material de mantener en vigor ese contrato de relevo, porque una vez autorizado el ERE sobre la totalidad de la plantilla, se produce un cierre empresarial que conlleva la imposibilidad de contratar a trabajador alguno que realice la jornada y labores cuyo cese ha sido autorizado, es decir, se produjo la extinción, no sólo del trabajador relevista, sino también la del trabajador a tiempo parcial pensionista, de forma que al no existir relación laboral con el trabajador jubilado tampoco existe obligación para la empresa de contratar a trabajador relevista».

Considerando que con la actual crisis económica coyuntural están proliferando los ERE y los cierres empresariales, no serán pocos los trabajadores y empresarios que se van a ver, unos privados de sus trabajos, y otros privados de sus empresas. Al menos el Tribunal Supremo ha aclarado la falta de responsabilidad empresarial, en materia de pensión del jubilación parcial, cuando es imposible el mantenimiento del puesto de trabajo del relevista.

[▲ Subir](#)

XI. JUBILACIÓN ANTICIPADA A PARTIR DE LOS 64 AÑOS DE JUBILADOS PARCIALES

El Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, regula la jubilación anticipada, a partir de los 64 años, sin aplicación de coeficiente reductor, para el trabajador que accede a la misma. «La edad mínima de 65 años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los 64 años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores».

«En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores jubilados».

Al igual que sucede con la jubilación parcial, para que un trabajador pueda jubilarse anticipadamente, a partir de los 64 años, sin aplicación de coeficiente reductor, debe existir mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o venir establecido por Convenio Colectivo.

Sin embargo, no todas las formas de contratación son válidas para contratar al trabajador que sustituya al que accede anticipadamente, a partir de los 64 años, a la jubilación total. «Los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo. Tales contratos, que se registrarán por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrán una duración mínima de un año y habrán de formalizarse, en todo caso, por escrito, debiendo constar en los mismos el nombre del trabajador a quien se sustituye. Se registrarán en la Oficina de Empleo correspondiente, donde quedará depositado un ejemplar; otro, debidamente diligenciado, será entregado al trabajador que se jubile para que lo presente en la entidad gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación».

Las empresas tienen, de manera un tanto similar al caso del contrato de relevo, ciertas obligaciones. «Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor. En caso de incumplimiento deberá abonar a la entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado».

¿Qué relación puede tener la figura de la jubilación anticipada a partir de los 64 años (sin coeficiente reductor) con la jubilación parcial y el contrato de relevo?

A priori no existe impedimento legal alguno para que un trabajador jubilado parcialmente pueda acceder a este tipo de jubilación. Por lo tanto, podría hacerlo con aplicación de coeficiente reductor a su base reguladora, o sin aplicación de coeficiente reductor, al amparo del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

En el asunto que nos ocupa, jubilación a partir de los 64 años, sin coeficiente reductor y con sustituto, la norma habla de la contratación a jornada completa, y por al menos un año, de un trabajador desempleado, inscrito como tal en la Oficina de Empleo. Sin embargo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social viene admitiendo en determinados supuestos el que el relevista pase a ser el sustituto por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años. Así, si el contrato de relevo es a tiempo parcial y no indefinido, el relevista puede ser aceptado como sustituto válido, siempre que su contrato se convierta a tiempo completo, que la duración de este nuevo contrato sea al menos de un año o indefinido y que el contrato del relevista tenga margen de parcialidad suficiente para asumir el porcentaje de ésta que deja de trabajar el empleado que accede a la jubilación especial a los 64 años sin coeficiente reductor. Es decir, a criterio de la entidad gestora, no serviría como sustituto por anticipación de la edad de jubilación el relevista que tuviera jornada completa. De contrario a esto último, la STSJ de Madrid, de 14 de julio de 2006, trayéndose los argumentos de otra sentencia de la misma Sala de 18 de diciembre de 1998, arguye: «la condición de sustituir al trabajador jubilado a los 64 años de edad por otro desempleado, ha de entenderse perfectamente cumplida desde el momento en el que el puesto de trabajo en cuestión (el del jubilado) ha sido ocupado con carácter indefinido por quien, hasta entonces, sólo tenía, en todo caso, vinculación temporal pura con la empleadora, por más que para lograr ese objetivo superior o de mayor calidad en la ocupación».

Cabe preguntarse qué sucede si una empresa acuerda con un jubilado parcial su jubilación anticipada a los 64 años, pero pretende contratar como sustituto a otro trabajador inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo, y no emplear como tal al trabajador relevista. Traemos aquí lo ya expuesto más arriba, al abordar la duración del contrato de relevo.

El TSJ de Aragón, en Sentencias de 22 de diciembre de 2005 y de [6 de febrero de 2008](#), ha considerado la extinción del contrato, en ese momento, como despido improcedente; incluso en el caso de que se haya contratado a otro trabajador para que no se le aplique al jubilado parcial el coeficiente reductor por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años. Es cierto que el [artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores](#), se está refiriendo a la edad de 65 años; sin embargo, parece razonable entender que menciona esa edad porque está contemplando el supuesto general, por lo que, a nuestro juicio, no resulta descabellado inferir el carácter causal del contrato de relevo que justifique su extinción al jubilarse totalmente el relevado, sea cual sea su edad; más aún considerando que la empresa ya podría tener previsto amortizar ese puesto de trabajo cuando el trabajador se jubilara totalmente, sin tener que acudir anteriormente a un despido. Sin embargo, como ya hemos tenido ocasión de comentar, éste no es el criterio jurisprudencial. La doctrina de la Sala de lo Social del TSJ de Aragón es la siguiente: «El contrato de relevo de cuya duración se discute en el presente proceso fue concertado por consecuencia de jubilación parcial del trabajador menor de 65 años, con carácter temporal y con una duración pactada hasta la fecha en que el trabajador relevado cumpliera la edad de 65 años, por lo que, pese a lo sustentado por la recurrente, la extinción en fecha anterior a la pactada —independientemente de que coincidiera con la jubilación anticipada del trabajador relevado— no es ajustada a derecho, produciéndose efectos de despido improcedente, ya que la obligación de la empresa empleadora de concertar contrato de sustitución no empieza la existencia de contrato de relevo que puede ser incluso indefinido».

▲ Subir

XII. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, el nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial para los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social requiere que éstos cumplan unos requisitos más exigentes que los de la legislación anterior, reflejo del «Pacto de Toledo», que persigue un alargamiento de la vida laboral, fomentando incluso el acceso a la jubilación más allá de la edad ordinaria de 65 años.

Como final, los juristas echamos en falta un desarrollo reglamentario claro que dote de seguridad jurídica a la institución de la jubilación parcial, sin tener que depender de criterios administrativos que, además de variables en el tiempo, desvelan, en algunos casos, pautas más economicistas que de interpretación y valoración de la normas, y que abocan a la judicialización de la prestación.

▲ Subir