

# Jubilación parcial y contrato de relevo. Alcance de la responsabilidad de la empresa en caso de subrogación convencional

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo 287/2023,**  
de 19 de abril

**Cristina Aragón Gómez**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*  
*Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España)*  
cristina.aragon@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

## Extracto

La sentencia objeto de este comentario es la primera que aborda el alcance de la responsabilidad empresarial en un supuesto en el que, con motivo de una subrogación parcial por imperativo convencional, el trabajador relevista y el trabajador relevado acaban prestando servicios en empresas diferentes, con la particularidad de que el contrato de relevo se extingue por decisión de la empresa saliente con posterioridad al cambio de empresario, pero antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena.

**Palabras clave:** sucesión de empresa; sucesión de contratistas; responsabilidad empresarial; pensión de jubilación; jubilación parcial; contrato de relevo; cese del relevista.

Recibido: 12-10-2023 / Aceptado: 13-12-2023 / Publicado: 04-01-2024

**Cómo citar:** Aragón Gómez, C. (2024). Jubilación parcial y contrato de relevo. Alcance de la responsabilidad de la empresa en caso de subrogación convencional. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 287/2023, de 19 de abril. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 478, 145-154. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.19655>

# Partial retirement and relief contract. Scope of the company's liability in case of conventional subrogation

Commentary on Supreme Court Ruling 287/2023, of 19 April

**Cristina Aragón Gómez**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España)*  
[cristina.aragon@der.uned.es](mailto:cristina.aragon@der.uned.es) | <https://orcid.org/0000-0001-6177-8287>

## Abstract

The ruling that is the subject of this comment is the first that addresses the scope of corporate responsibility in a case in which, due to partial subrogation due to conventional imperative, the substitute worker and the relieved worker end up providing services in different companies, with the particularity that the replacement contract is terminated by decision of the outgoing company after the change of employer, but before the partial retiree accesses full retirement.

**Keywords:** business succession; succession of contracts; corporate responsibility; retirement pension; partial retirement; relief contract; dismissal of the reliever.

Received: 12-10-2023 / Accepted: 13-12-2023 / Published: 04-01-2024

**Citation:** Aragón Gómez, C. (2024). Partial retirement and relief contract. Scope of the company's liability in case of conventional subrogation. Commentary on Supreme Court Ruling 287/2023, of 19 April. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 478, 145-154. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.19655>

## 1. Marco normativo de referencia

La jubilación parcial presenta una especial conexión con las políticas de empleo. En efecto, con esta concreta modalidad, el legislador ha pretendido varios y entremezclados objetivos. En primer lugar, que la persona trabajadora madura pueda acceder de forma paulatina y no traumática a una situación de inactividad laboral. En segundo lugar, que la jubilación parcial no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo y de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo. En tercer lugar, que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados. Lo que explica que, inicialmente, se requiriera la realización de trabajos iguales o similares y posteriormente –tras las Leyes [40/2007](#) y [27/2011](#)– se haya exigido la correspondencia de bases de cotización entre el jubilado parcial y el trabajador relevista. Y, por último, la jubilación parcial permite a las empresas dar continuidad a su plantilla y transmitir la experiencia y los conocimientos acumulados por el jubilado parcial a los nuevos empleados.

Pues bien, partiendo de los objetivos previamente mencionados, en nuestro ordenamiento jurídico el acceso a la jubilación parcial anticipada se condiciona a que la empresa celebre con carácter simultáneo un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente (arts. [215.2 Ley general de la Seguridad Social](#) –LGSS– y [10 RD 1131/2002](#)).

En la práctica, el contrato de relevo puede ser indefinido o de duración determinada. En el caso de ser temporal deberá tener, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación ([art. 215.2 f\) LGSS](#)). Y, en el caso de ser indefinido, deberá mantenerse, al menos, durante una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar dicha edad.

Así, si el contrato de relevo se extingue antes de alcanzar la duración mínima anteriormente indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. Y en caso de incumplimiento por parte del empresario de esta obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista. Concretamente, la [disposición adicional segunda.4 del Real Decreto 1131/2002](#) aclara que, si la empresa no cumple esta obligación en el plazo de 15 días, 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». No obstante, a pesar del tenor literal del precepto, el Tribunal

Supremo (TS) ha entendido que la responsabilidad de la empresa ha de atemperarse, exigiéndose de forma proporcional a la entidad del incumplimiento. Así, la empresa únicamente debe responder por el tiempo que haya mediado entre el día en que se dio de baja al relevista que cesa y aquel en que la empleadora contrata a un nuevo relevista (Sentencia del TS –[STS- de 8 de julio de 2009, rec. 3147/2008](#)).

## 2. Síntesis del supuesto de hecho

La [sentencia objeto de este diálogo](#) aborda un supuesto de sucesión empresarial por imperativo convencional, en el que la empresa entrante se subroga en la relación laboral del trabajador relevado, mientras que el relevista sigue prestando servicios en la empresa saliente, que es la que extingue el contrato de relevo, con posterioridad al cambio de empresario, pero antes de que el trabajador relevado acceda a la jubilación plena. En efecto, en este concreto supuesto, un trabajador –que prestaba servicios para una empresa de seguridad en las instalaciones de Metro de Madrid– se acogió a la jubilación parcial y, a tal efecto, formalizó con su empresa un contrato a tiempo parcial. En contrapartida, la empresa suscribió un contrato de relevo por un periodo de 4 años, desde el 1 de noviembre de 2012 y hasta el 31 de octubre de 2016. El problema se suscita porque, a mediados del año 2013, se adjudicó una parte del servicio de seguridad a una nueva compañía, que se subrogó en todos los contratos de trabajo de los empleados adscritos a las zonas 3 y 7 de Metro de Madrid que cumplían los requisitos exigidos en el convenio colectivo. Entre ellos, se encontraba el contrato del trabajador jubilado parcial. Sin embargo, la trabajadora relevista continuó en la plantilla de la empresa anterior, causando baja en la misma el día 15 de julio de 2014.

Durante el periodo comprendido entre el 16 de julio de 2014 y el 31 de octubre de 2016, el trabajador relevado continuó prestando servicios a tiempo parcial y cobrando la pensión de jubilación por un importe total de 25.440,71 euros. Sin embargo, ninguna de las dos empresas contrató a un nuevo relevista que cubriera el resto de la jornada. En respuesta, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) declaró la responsabilidad de la nueva adjudicataria del servicio por el incumplimiento de lo establecido en la [disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002](#). Ante ello, la empresa interpuso reclamación previa y, tras su desestimación, presentó una demanda ante la jurisdicción social.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda, revocó la resolución del INSS y condenó a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a reintegrar el importe que la empresa había abonado con carácter previo, pues –en su opinión– la nueva adjudicataria del servicio de seguridad no podía ser condenada al abono de la pensión de jubilación parcial, por cuanto no había adquirido la condición de empleadora de la trabajadora relevista y no había sido responsable de la extinción de esta relación laboral. La resolución de instancia fue recurrida en suplicación por el INSS y por la TGSS y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimó el recurso, entendiendo que la nueva adjudicataria del servicio sí tenía la obligación

de contratar a un relevista hasta que el jubilado parcial accediera a la jubilación plena. Ante ello, la empresa formalizó un recurso de casación para unificación de doctrina, cuyas claves se abordan en el epígrafe siguiente.

### 3. Claves de la doctrina judicial de la sentencia

La cuestión a resolver en este recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre la problemática que genera el hecho de que el trabajador relevado y el trabajador relevista pasen a trabajar para empresas diferentes por efectos de una subrogación empresarial convencional; más concretamente, el conflicto radica en determinar si procede declarar la responsabilidad de la empresa cesionaria que se ha subrogado en la relación laboral del pensionista, con respecto al pago de la prestación de jubilación parcial, por incumplir la obligación de sustituir al trabajador relevista cuya relación laboral se ha extinguido por decisión de la empresa cedente antes de la fecha en la que el jubilado parcial accede a la jubilación total.

Sabemos que el TS ha tenido oportunidad de pronunciarse, con carácter previo, con relación a supuestos similares en los que, con ocasión de una sucesión parcial de la actividad empresarial, el trabajador relevista y el trabajador relevado han acabado prestando servicios para empresas distintas. Pues bien, teniendo en cuenta que la subrogación mantiene la colocación del trabajador relevista en las mismas condiciones de trabajo y de Seguridad Social, se respetan las finalidades perseguidas por la norma, por lo que no hay obligación de sustituirlo por otro trabajador relevista y no surge, por tanto, ninguna responsabilidad empresarial (SSTS de [25 de enero de 2010, rec. 1245/2009](#); de [18 de mayo de 2010, rec. 2165/2009](#); de [20 de mayo de 2010, rec. 3797/2009](#); y de [9 de febrero de 2011, rec. 1148/2010](#)). Dicho en otros términos, en la medida en que el relevista continúa trabajando y cotizando, la jubilación parcial no se traduce en una pérdida de puestos de trabajo, ni se ven mermados los ingresos de la Seguridad Social.

Pero, en este concreto supuesto, el problema es distinto, pues la empresa cedente había extinguido el contrato de la trabajadora relevista antes de que el trabajador relevado hubiera alcanzado la edad de jubilación, sin que ninguna de las dos entidades hubiera contratado a un nuevo relevista para sustituirlo. Y con ello –según el TS– se estarían quebrando los objetivos de mantenimiento de empleo y de ingresos de la Seguridad Social, por lo que la empresa deviene responsable del pago de la pensión de jubilación. Para alcanzar esta conclusión, el TS se apoya en los siguientes argumentos.

En primer lugar, el vínculo existente entre el relevado y el relevista es inescindible y ese carácter indisoluble de ambas relaciones se mantiene incluso en el supuesto de que ambos empleados pasen a prestar servicios en empresas distintas. En la práctica, esta conexión se manifiesta en el propio origen de la relación laboral, pues la celebración de un contrato

de relevo es condición necesaria para el acceso a la jubilación parcial anticipada (arts. [12.6 Estatuto de los Trabajadores](#) –ET– y [215.2 LGSS](#)). Igualmente se evidencia en el desarrollo de la relación laboral: la jornada de trabajo del relevista y del relevado deben armonizarse y el puesto de trabajo ha de ser el mismo u otro similar del mismo grupo profesional o categoría equivalente o existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos. Y también se refleja en la finalización del contrato de relevo, pues su duración y su consecuente extinción no puede ser anterior a la extinción de la relación laboral del jubilado. Con todo, el elemento más determinante de esta indisociable vinculación es la causa que justifica la propia existencia del contrato de relevo, que no es otra que la situación de jubilación parcial del relevado.

En segundo lugar, la subrogación en la relación laboral del jubilado parcial ex [artículo 44 del ET](#) conlleva la asunción por la nueva empleadora de todas las obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social asociadas a ese contrato de trabajo, entre ellas, la que impone la [disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002](#), de asegurar la contratación de un trabajador relevista hasta la fecha en la que el sustituto alcance la edad de jubilación. Con la subrogación, la nueva empleadora queda sometida a la totalidad del régimen jurídico que regula esa figura: tanto a los beneficios y a las ventajas que están asociados a este tipo de contrato como a las obligaciones que se derivan de esta singular modalidad contractual. Y es que no olvidemos que el hecho de que la subrogación derive de lo previsto en el convenio colectivo no impide la aplicación de lo dispuesto en el [artículo 44 del ET](#), a raíz de la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2017 \(asunto C-60/2017, Somoza Hermo\)](#).

En tercer lugar, no es admisible que la empresa que se subroga en la relación laboral de un jubilado parcial se desentienda de las vicisitudes que puedan afectar al trabajador relevista vinculado a aquel. Así, aunque la nueva empleadora podría considerarse dispensada de la obligación de contratar a un trabajador mientras se mantenga vigente el contrato del relevista con su otra empresa, esta dispensa desaparece cuando el contrato del relevista se extingue sin que su empresa lo haya sustituido. Es cierto que, ante ello, la empresa entrante puede enfrentarse a ciertas dificultades prácticas, pero no podemos olvidar dos cosas: una, que es perfectamente factible que el propio convenio colectivo regule las obligaciones asumidas por la empresa saliente y por la empresa entrante, estableciendo la información que ha de darse entre una y otra (y no solo en el momento de la transmisión, sino también en el futuro); y otra, que, ante la falta de expresa previsión convencional, nada impide que la empresa entrante requiera esta información a la empresa saliente, ante la eventualidad de que extinga el contrato de trabajo del relevista. Lo que parece:

[...] una cautela elemental en el diligente actuar de cualquier empresa que se subroga en el contrato de un jubilado parcial y conoce perfectamente la obligación de que exista un contrato de relevo hasta la fecha de acceso definitivo a la jubilación (FJ 4.º, punto 4, [STS 287/2023](#)).

En cualquier caso, resulta irrelevante la concurrencia de culpa, pues debemos tener en cuenta que la obligación de sustituir al trabajador relevista no tiene carácter punitivo. Inicialmente, el TS entendió que la obligación empresarial prevista en la [disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002](#) ostentaba naturaleza sancionadora (SSTS de [23 de junio de 2008, rec. 2335/2007](#), y de [16 de septiembre de 2008, rec. 3719/2007](#)). Pero, con posterioridad, corrigió dicha doctrina, pues la expresión «deberá abonar» sitúa la consecuencia jurídica en términos obligacionales y no represivos, de manera que no establece ninguna suerte de sanción que pueda o deba imponer el INSS, sino un efecto automático para el supuesto de que la empresa desconozca los compromisos que contrae el suscriptor de un contrato –el de relevo– que obviamente le beneficia a ella tanto como al trabajador que se jubila o al que releva a este; una consecuencia que resulta próxima al reintegro de prestaciones a través del cual el ordenamiento jurídico trata de restaurar el orden normal de las cosas, de forma que el abono de la prestación a la entidad gestora se articula como mera recuperación de la cantidad satisfecha por pensión cuando no se hubiese cumplido por parte de la empresa el presupuesto –contratar a un relevista en los términos legalmente previstos– de lo que se presenta un negocio a tres bandas: el INSS, la persona beneficiaria de la prestación y la empresa (SSTS de [9 de febrero de 2010, rec. 2334/2009](#), y de [15 de marzo de 2010, rec. 2244/2009](#)). Y de lo expuesto se deriva una consecuencia importante: la obligación de contratar un nuevo relevista se trata de una obligación de resultado, por lo que la empresa no puede verse exonerada de responsabilidad por el hecho de no haber adoptado la decisión extintiva del contrato de relevo.

Por todo lo anteriormente expuesto, el TS concluye que la empresa entrante (empleadora del jubilado parcial) es responsable del pago de la pensión. Ahora bien, esta afirmación debe ser matizada: partiendo de la inescindible vinculación entre el relevista y el relevado:

[...] la consecuencia jurídica no puede ser otra que la de extender solidariamente esa misma responsabilidad a la empresa del relevista que se ha venido beneficiando de su contratación y que da por extinguida la relación laboral sin respetar la normativa legal que justifica tan peculiar causa de contratación en la propia existencia de la relación laboral del relevado.

Por lo tanto, debe asumir solidariamente las responsabilidades derivadas de ese incumplimiento, «en tanto que su actuación supone asimismo el incumplimiento de aquellos objetivos de mantenimiento del empleo sin merma de los ingresos de seguridad social que justifican la propia existencia de este tipo de contrato de trabajo» (FJ 5.º, punto 1, [STS 287/2023](#)).

Se trata, según el TS, de un supuesto de solidaridad impropia, que no tiene su origen en la ley o en el contrato, sino que dimana de la naturaleza del ilícito y de la pluralidad de sujetos que han concurrido en su producción y que igualmente surge cuando no resulta posible individualizar la contribución de cada uno.

Lo que ocurre es que, en la demanda, la empresa entrante únicamente solicita que se deje sin efecto la resolución del INSS y, aunque formalmente llama al proceso a la empresa saliente, en la práctica no solicita su condena. Tampoco lo hace la entidad gestora en el recurso de suplicación, ni lo pide el demandante en el recurso de casación. Por lo tanto, el TS no puede imponer de oficio un pronunciamiento en tal sentido, pues ello vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva, dado que ninguno de los litigantes lo ha esgrimido y la empresa saliente no ha tenido oportunidad de defenderse.

#### 4. Trascendencia de la sentencia y valoración

La [sentencia objeto de este «diálogo con la jurisprudencia»](#) es la primera que se pronuncia con respecto a la responsabilidad de la empresa ante el cese del relevista en un supuesto de subrogación convencional, y representa una muestra más de los muchos conflictos que se están suscitando en la práctica, con motivo de la compleja conexión entre la jubilación parcial y el contrato de relevo. Una serie de conflictos que tratamos de sintetizar en las siguientes líneas.

Ya hemos apuntado que, en el caso de que el relevista cese de forma anticipada, la empresa debe sustituirlo a través de un nuevo contrato de relevo en un plazo de 15 días. Pues bien, esta contratación debe realizarse incluso en el supuesto de que la actividad productiva de la empresa se encuentre paralizada de manera coyuntural con ocasión de un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión que afecta a los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla. Así lo entendió, de hecho, la [STS de 25 de octubre de 2022 \(rec. 2634/2019\)](#). En este concreto supuesto, el contrato de relevo se había extinguido el 31 de mayo de 2016 y la empresa no había procedido a contratar a un nuevo relevista, arguyendo que su actividad productiva había estado paralizada de marzo a octubre de ese concreto año. Sin embargo, en opinión del TS, la empresa deviene responsable del pago de la pensión de jubilación del trabajador relevado, pues la correcta respuesta debería haber sido la contratación de un nuevo relevista, la suspensión de dicho contrato y su posterior reanudación, una vez concluido el expediente de regulación temporal de empleo.

Y esta misma conclusión resulta aplicable en caso de despido individual por razones objetivas del trabajador relevado y del trabajador relevista. En opinión del TS, la empresa puede extinguir por tales causas el contrato de trabajo del trabajador jubilado parcial, pero tiene la obligación de mantener el contrato de relevo, hasta que el relevado alcance la edad de jubilación (SSTS de [22 de septiembre de 2010, rec. 4166/2009](#); de [22 de abril de 2013, rec. 2303/2012](#); de [14 de enero de 2015, rec. 463/2014](#); y de [10 de mayo de 2022, rec. 139/2019](#)). No obstante, distinta sería la conclusión en el supuesto de que en la empresa se adoptara un despido colectivo que afectara a la totalidad de la plantilla. En tal caso, el cese del relevista no lleva aparejada la obligación de asumir el pago de la pensión de jubilación parcial abonada al trabajador relevado, por cuanto el cierre de



la empresa hace imposible la contratación de otro relevista y la vinculación entre los dos contratos (el del relevado y el del relevista) ha dejado de existir (SSTS de [29 de mayo de 2008, rec. 1900/2007](#); de [23 de junio de 2008, rec. 2335/2007](#); de [16 de septiembre de 2008, rec. 3719/2007](#); y de [19 de septiembre de 2008, rec. 3804/2007](#)).

Pero, es más, partiendo de los objetivos inicialmente expuestos, el TS viene entendiendo que la palabra «cese» utilizada por la norma, como presupuesto de la obligación sustitutoria, no es necesariamente equivalente a los supuestos de extinción de la relación laboral del [artículo 49 del ET](#), sino que ha de ser interpretada en un sentido amplio. En definitiva, la doble finalidad de la institución (como medida de política de empleo y como garantía de mantenimiento financiero de la Seguridad Social) provoca que la obligación de sustitución también se extienda a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del relevista en los casos en que no haya obligación de cotizar. Y, en su virtud, el TS ha entendido que habría obligación de sustituir al relevista en los siguientes casos: a) ante un supuesto de excedencia voluntaria (SSTS de [8 de julio de 2009, rec. 3147/2008](#); de [9 de julio de 2009, rec. 3032/2008](#); de [15 de marzo de 2010, rec. 2244/2009](#); y de [27 de diciembre de 2010, rec. 1011/2010](#)); b) en caso de excedencia por cuidado de hijos o de familiares (SSTS de [4 de octubre de 2010, rec. 4508/2009](#); de [7 de diciembre de 2010, rec. 77/2010](#); y de [28 de noviembre de 2011, rec. 299/2011](#)); c) e, incluso, en situación de prórroga de efectos de la incapacidad temporal, pues aun cuando el contrato de trabajo se mantiene en suspenso a la espera de la declaración de una incapacidad permanente, durante dicho periodo no existe obligación de cotizar (SSTS de [24 de septiembre de 2013, rec. 2520/2012](#), y de [17 de noviembre de 2014, rec. 3309/2013](#)).

Y con base en esta misma lógica, el TS ha llegado a declarar la responsabilidad proporcional de la empresa en un supuesto en el que esta había acordado con el trabajador relevista una reducción de la jornada de trabajo, de forma que se situaba por debajo del umbral legalmente establecido (STS de [23 de junio de 2015, rec. 3280/2014](#)). Sin embargo, ha negado la responsabilidad de la empresa en un caso en el que el trabajador relevista había reducido su jornada de trabajo por razones de guarda legal, pues su contrato continuaba ostentando la misma naturaleza (indefinido a tiempo completo), dado que la reducción de jornada no lo transforma en un contrato a tiempo parcial y no se ve afectada la cotización «si bien lo sea en los términos del artículo 180.3 de la Ley general de la Seguridad Social» (STS de [23 de junio de 2011, rec. 3884/2010](#)).

Por último, el TS también ha tenido la oportunidad de pronunciarse con respecto al alcance de la [disposición adicional segunda del Real Decreto 1131/2002](#) en supuestos de dualidad empresarial. A este respecto, la [STS de 8 de febrero de 2023 \(rec. 4786/2019\)](#) analizó en qué medida una empresa debía responder de la pensión de jubilación parcial por no haber sustituido a un trabajador relevista que cesó su relación en la misma para pasar a prestar servicios en otra empresa del mismo grupo. Pues bien, en opinión del TS, el hecho de que las dos empresas implicadas pertenezcan al mismo grupo empresarial es, a estos efectos, irrelevante. En la medida en que cada empresa del grupo mantiene

su independencia y plena identidad, debe asumir sus propias obligaciones laborales y de Seguridad Social, sin que sea lícito que, en un supuesto en el que la norma impone obligaciones para garantizar el mantenimiento del empleo en la empresa, tal finalidad quede desvirtuada por un acuerdo entre las empresas del grupo, sustituyendo tal finalidad por un mantenimiento global del empleo.

En este contexto, el TS también se ha pronunciado con respecto al alcance de la responsabilidad empresarial en supuestos de sucesión de empresa. Con carácter general, ha entendido que, en tales casos, no se genera ningún tipo de responsabilidad, pues la subrogación mantiene el empleo y la cotización del trabajador relevista. Pero esta conclusión quiebra ante el cese del contrato de relevo de forma anticipada, en cuyo caso sí que emerge la responsabilidad empresarial, alcanzando a ambas empresas (cedente y cesionaria). Una resolución judicial, sin duda, novedosa e importante que debe suponer un estímulo para que los agentes sociales incrementen las obligaciones de información previstas en el convenio colectivo en los supuestos de sucesión de contratos.