

## LA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL CONTRATO DE RELEVO: RESPUESTA JURISPRUDENCIAL

**Alejandra Selma Penalva**

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia*

---

### EXTRACTO

Como es sabido, el contrato de relevo, íntimamente unido a la figura de la jubilación parcial, actúa como instrumento de política de empleo, pues gracias a él no solo se permite un tránsito progresivo a la situación de jubilación, sino también se crean nuevas oportunidades laborales para trabajadores sin empleo. Esta figura, como otras, también ha sufrido grandes cambios coincidiendo con las distintas reformas laborales sucesivamente aprobadas en los últimos años, situación que en ciertos casos puede dar lugar a problemas prácticos relacionados con la correcta aplicación de su régimen jurídico. En el presente trabajo se analiza la respuesta jurisprudencial más reciente con la que nuestros jueces y tribunales solventan las controversias que esta modalidad contractual puede plantear.

**Palabras claves:** jubilación, trabajo a tiempo parcial, compatibilidad y relevo.

---

*Fecha de entrada: 22-01-2014 / Fecha de revisión: 16-01-2015 / Fecha de aceptación: 19-01-2015*

## THE PRACTICAL APPLICATIONS OF THE REPLACEMENT CONTRACT: A JURISPRUDENTIAL ANSWER

Alejandra Selma Penalva

---

### ABSTRACT

As is known, the replacement contract, closely linked to the figure of partial retirement, acting as an instrument of employment policy, through whom not only a gradual transition to retirement situation is allowed, but new opportunities are also created employment for unemployed workers. This figure, like others, has also undergone major changes coincide with the various labor reforms adopted successively in recent years, a situation which in some cases can lead to practical problems related to the correct application of the legal regime. This paper analyzes the controversial issue in this kind of contract jurisprudence.

**Keywords:** retirement, part-time job, compatibility and replacement.

---

---

## Sumario

### I. Consideraciones iniciales

### II. Problemas prácticos más frecuentes

1. ¿Puede un sujeto extinguir la relación laboral que hasta ese momento mantenía y conservar, pese a todo, su condición de «jubilado parcial»?
2. ¿Se mantiene el contrato de relevo cuando se extingue la relación laboral del sujeto que se encontraba en situación de jubilación parcial «anticipada» antes de que este hubiese alcanzado la edad legal de jubilación?
3. ¿Qué ocurre si cesa el trabajador relevista en su prestación de servicios?
4. La extinción del contrato de relevo por jubilación anticipada «especial» a los 64 años
5. La solicitud de reingreso de un excedente voluntario ¿prevalece sobre el contrato de relevo?
6. ¿Cuándo es «adecuado» el puesto de trabajo ocupado por el trabajador relevista?
7. ¿Disfrutan los trabajadores relevistas de algún tipo de prioridad de permanencia en su empresa en caso de despido por causas objetivas?

### III. Conclusiones

## I. CONSIDERACIONES INICIALES

No se puede negar que no es el contrato de relevo el que mayores controversias prácticas suscita en el ámbito de la jurisdicción social. Posiblemente la explicación a este hecho se encuentre en la concurrencia de dos factores:

- Por una parte, en la estricta precisión legal de los contornos de esta figura –lo que deja menor margen de interpretación a la voluntad de los contratantes y, con ello, ocasiona menos posibilidades de utilización incorrecta o fraudulenta–.
- Por otra, en la escasa utilización que viene realizándose de esta modalidad contractual. Y es que si cada año apenas un 0,1% del total de los nuevos contratos de trabajo realizados, lo son en la modalidad de contrato de relevo, se puede deducir que, manteniendo una proporción lógica con esta cifra, también serán muy escasas las controversias judiciales que tengan su origen en la aplicación de esta figura.

Pese a todo, si de lo que se trata es de realizar un recorrido por los problemas prácticos más frecuentes a los que se tienen que enfrentar nuestros jueces y tribunales relacionados con la utilización del contrato de relevo, pueden destacarse las siguientes cuestiones.

## II. PROBLEMAS PRÁCTICOS MÁS FRECUENTES

### 1. ¿PUEDE UN SUJETO EXTINGUIR LA RELACIÓN LABORAL QUE HASTA ESE MOMENTO MANTENÍA Y CONSERVAR, PESE A TODO, SU CONDICIÓN DE «JUBILADO PARCIAL»?

Debe insistirse en que no es ni el Estatuto de los Trabajadores (ET) ni la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) sino el [Real Decreto 1131/2002](#) el que lleva a cabo el desarrollo normativo de la jubilación parcial y del contrato de relevo. Es precisamente su texto el que se ocupa de resolver problemas concretos que pueden presentarse en la práctica y que, de no contar con una respuesta normativa expresa, podrían hacer peligrar la indisoluble conexión que debe existir entre el contrato de relevo y la jubilación parcial «anticipada».

En la citada norma se detallan las consecuencias derivadas de la resolución anticipada (esto es, la que se produzca, por cualquier causa, antes de que el sujeto sustituido alcance la edad legal

de jubilación) bien del contrato de relevo, bien del contrato de trabajo que hasta ese momento mantenía el trabajador parcialmente jubilado.

La respuesta a esta pregunta la ofrecen los artículos 14 y 16 del [Real Decreto 1131/2002](#), tanto para situaciones de jubilación parcial «anticipada» como «ordinaria»<sup>1</sup>. En concreto, en los citados artículos, se perfilan soluciones tendentes a garantizar en todo momento el mantenimiento del binomio jubilación *anticipada* parcial / contrato de relevo. Por el contrario, debe tenerse en todo momento presente que la relación que existe entre el contrato de relevo y la jubilación parcial cuando el sujeto en cuestión ya ha alcanzado la edad legal de jubilación es mucho menos estrecha, pues se configura únicamente como una posibilidad meramente opcional para las partes implicadas, en modo alguno obligatoria.

Ante esta situación cabe imaginar que los principales problemas que se pueden presentar en la práctica recaerán sobre la extinción del contrato de trabajo bien del relevista, bien del propio relevado *antes* de que este hubiese alcanzado la edad legal de jubilación.

En concreto, para mantener en todo momento viva la vinculación que necesariamente ha de existir entre jubilación anticipada parcial y contrato de relevo, impidiendo que prosperen situaciones de fraude de ley, la disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#) precisa que, si durante la vigencia del contrato de relevo, y antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria, *se produjera el cese del trabajador relevista* por cualquier causa, «el empresario deberá sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada» (apdo. 1).

Ahora bien, aunque esta sea la situación más frecuente, en muchos casos los problemas no se plantean porque se extinga el contrato de trabajo del trabajador relevista, sino por *la extinción del contrato de trabajo que hasta ese momento mantenía el propio jubilado a tiempo parcial* al que el relevista estaba sustituyendo.

Sobre esta última cuestión, en el presente apartado se tratan las controversias que puede suscitar la extinción del contrato del propio trabajador relevado *antes* de alcanzar la edad legal de jubilación—situaciones sobre las que además, como a continuación se detalla, la obligación de sustitución de la empresa no se plantea en términos tan absolutos como en los casos en los que se ha de sustituir al relevista—.

Si de lo que se trata es de clarificar las controversias que con más frecuencia se suscitan ante jueces y tribunales de nuestro país en relación con las cuestiones señaladas, se han de distinguir dos situaciones: aquellas en las que el trabajador parcialmente jubilado *cambia de empresa*, y otras en las que el sujeto que hasta ese momento se encontraba desarrollando un trabajo a tiempo parcial por haber accedido a la situación de jubilación parcial *pierde su empleo* por despido.

<sup>1</sup> Como señalan las Sentencias del Tribunal Supremo (SSTS) (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de [27 de marzo de 2013](#) (rec. núm. 2297/2012) y de [5 de noviembre de 2012](#) (rec. núm. 411/2012).

La primera de las situaciones planteadas queda resuelta, con carácter general, por el artículo 14.1 a) del citado [Real Decreto 1131/2002](#), en el que se declara, sin restricción alguna, la *compatibilidad* del percibo de la pensión de jubilación con 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.

Esto es, se permite al trabajador que se haya jubilado de forma parcial, tanto si se trataba de una jubilación parcial «anticipada» como «ordinaria», cambiar de empresa, pasando así a prestar servicios para una entidad diferente a aquella en la que accedió a la jubilación parcial, siempre y cuando en el nuevo trabajo mantenga el mismo porcentaje de jornada de trabajo que venía realizando en virtud del cual se calculó además el porcentaje de la pensión de jubilación que tendrá derecho a percibir mientras mantenga la condición de jubilado parcial.

Completando esta situación, el citado artículo 14.1 a) del [Real Decreto 1131/2002](#) *in fine* indica que, en el caso de aumentarse la jornada de trabajo, «la pensión de jubilación parcial quedará *en suspenso*».

Por el contrario, el artículo 16.2 del mismo [Real Decreto 1131/2002](#) reconoce que será causa de *extinción del derecho*: a) El fallecimiento del pensionista; b) El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas; c) El reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente, declarada incompatible, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 14; y d) 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 sustitutivas de las retribuciones percibidas en aquel, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Añadiéndose en el precepto que «lo previsto en el 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 (...)

, independientemente de la edad que tuviera el trabajador en el momento del despido.

Pero no solo eso. Además de estas previsiones generales, la disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#) establece unas reglas propias que garantizan el correcto funcionamiento de la *jubilación parcial «anticipada»* y que en ciertas ocasiones actúan como excepciones a las causas de extinción de la situación de jubilación parcial que se acaban de señalar.

En concreto, dado que la conexión que existe entre el contrato de relevo y la jubilación anticipada parcial se plantea como imprescindible, el legislador ha visto necesario articular soluciones para los supuestos en los que sea la relación de trabajo del jubilado parcial la que se extinga. Así, respecto al tema que ahora se discute, es muy importante tener en cuenta que la disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#) (apdo. 2), para estas situaciones, contempla que

«si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por este dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurran las circunstancias a que se refiere el apartado anterior»<sup>2</sup>.

A través de esta respuesta, el legislador está reconociendo que el acceso a la situación de jubilación parcial anticipada genera un particular compromiso de la empresa de *mantenimiento del empleo y de creación de nuevas oportunidades laborales* en beneficio de sujetos que hasta ese momento carecían de contratación estable, compromiso que posteriormente no puede romperse por actuaciones empresariales carentes de justificación legal.

En resumen, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.2 d) y en la disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#), debe tenerse en cuenta que si se produce un *despido* (bien por causas objetivas, bien por motivos disciplinarios, o por cualquier otra causa consignada en la legislación laboral) de un trabajador parcialmente jubilado *que todavía no ha alcanzado la edad legal de jubilación*, se pueden plantear dos situaciones:

- 1.º *Que el despido se declare improcedente* y la empresa no opte por la readmisión, en cuyo caso se despliegan tres consecuencias:
  - La empresa deberá pagar a la entidad gestora el importe de la pensión de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada, pudiendo el sujeto conservar su situación de «jubilado parcial», hasta que alcance la edad legal de jubilación [art. 16.2 d) [RD 1131/2002](#)].
  - Solo en estos casos, y como excepción a la regla general, la extinción del contrato de trabajo del jubilado parcial no provocará el paso obligatorio de este trabajador a la situación de jubilación total, sino que le permitirá mantener esta situación hasta el momento en que alcance la edad legal de jubilación.
  - Al mismo tiempo, si el jubilado parcial no hubiese alcanzado la edad legal de jubilación, la empresa se ha de comprometer a sustituir al trabajador des-

<sup>2</sup> Por lo que respecta a los nuevos contratos de relevo suscritos bien para sustituir al trabajador parcialmente jubilado de forma anticipada que ha sido despedido improcedentemente, bien para sustituir a un relevista anterior que ha causado baja por cualquier causa, se contempla que «la jornada pactada en los nuevos contratos será, como mínimo, igual a la que realizaba, en el momento de producirse la extinción, el trabajador cuyo contrato se ha extinguido» (disp. adic. segunda, apdo. 3 *in fine*). Por su parte, cuando de lo que se trate es de ampliar la jornada de trabajo del relevista con el fin de cubrir la baja anticipada del trabajador al que relevaba, se indica que «dicha ampliación, tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal» (disp. adic. segunda, apdo. 2 *in fine* [RD 1131/2002](#)).

pedido bien ampliando la jornada de trabajo del trabajador relevista bien, si este no aceptara, concertando un nuevo contrato de relevo (*apdo. segundo disp. adic. segunda RD 1131/2002*).

Adviértase que este compromiso de conservación del empleo que la norma establece solo opera para los casos de *despido improcedente* del sujeto que se ha jubilado no solo *parcialmente* sino también *de forma anticipada*, y en cambio no rige ante otras causas de extinción del contrato del trabajador al que se estaba sustituyendo (por ejemplo, no regirá ante el *desistimiento voluntario* del trabajador parcialmente jubilado o cuando la extinción del contrato ha sido declarada *procedente*, bien por motivos disciplinarios, bien por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entre otras).

Ahora bien, desde otro punto de vista, y a modo de excepción a lo apuntado hasta ahora, conviene tener presente que también nuestra jurisprudencia se ocupa de advertir que, cuando el trabajador jubilado parcialmente de forma anticipada es despedido improcedentemente y no se procede a su readmisión, la empresa no está obligada a contratar un segundo relevista si el primer relevista ya estaba contratado a tiempo completo<sup>3</sup>.

## 2.º *Que el despido se declare procedente:*

En estos casos, la regla general es que la extinción de la relación laboral a tiempo parcial que hasta ese momento mantenía el jubilado parcial produce también el paso de este a la jubilación total o, dado que no existe ningún impedimento legal para ello, la suspensión de la situación de jubilación parcial incorporándose de nuevo el trabajador a la vida activa. Eso sí, teniendo en cuenta que si el jubilado parcial tuviera derecho a prestación por desempleo podrá percibir simultáneamente la prestación de desempleo y la pensión de jubilación parcial. De esta forma, si el sujeto reúne los requisitos para acceder a la prestación por desempleo, el mismo artículo 16.2 d) [Real Decreto 1131/2002](#) expresamente permite mantener la situación de jubilación parcial hasta que se agote la prestación por desempleo, momento en el que el trabajador, si no encuentra un nuevo puesto de trabajo, deberá necesariamente acceder a la jubilación total «anticipada» (con la merma de la cuantía de su pensión que esta situación lleva aparejada).

Ahora bien, respecto a gran parte de las situaciones en las que el despido se haya declarado *procedente*, es importante tener en cuenta que, aunque la empresa en este caso no haya cometido infracción administrativa alguna, nuestra jurisprudencia –realizando una interpretación muy amplia del apartado cuarto de la disposi-

<sup>3</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de [6 de octubre de 2011](#) (rec. núm. 4582/2010).



ción adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#) y protegiendo al máximo el carácter de política activa de empleo de la jubilación parcial «anticipada»— sostiene que, si el jubilado parcial no hubiese alcanzado todavía la edad legal de jubilación, la empresa deberá en cualquier caso *reembolsar* a la entidad gestora el importe de la pensión de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato de trabajo hasta la fecha de extinción de la pensión de jubilación parcial. En concreto, estas consecuencias se reservan para aquellas situaciones en las que se produzca un despido por causas objetivas del trabajador relevado<sup>4</sup>. Destacan así las estrictas y perdurables obligaciones que asume una empresa en el momento en que accede a facilitar a uno de sus trabajadores el acceso a la jubilación parcial antes de haber cumplido la edad legal de jubilación y que despliegan también sus efectos en caso de *despido* del trabajador.

Por el contrario, esta obligación no operará en caso de *desistimiento voluntario* del trabajador jubilado, situación en la que la empresa únicamente queda obligada a conservar el contrato de relevo en las condiciones inicialmente previstas, hasta que llegue la fecha en la que el trabajador relevado hubiese alcanzado la edad legal de jubilación. Obviamente, similares consideraciones cabe realizar en torno a la figura del *despido disciplinario declarado procedente* del trabajador parcialmente jubilado, en las que no existirá ni obligación de sustitución del trabajador en cuestión, ni deber de reembolso alguno a la entidad gestora del importe de la pensión de jubilación parcial devengado hasta ese momento.

Solo de forma excepcional, se exonera a la empleadora de las responsabilidades derivadas del incumplimiento de la obligación de contratar nuevos relevistas que exige la citada disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#). Pero adviértase que esta decisión solo se adopta en supuestos especiales, en los que no fueron los contratos de trabajo del relevista y el relevado los únicos que se extinguieron, sino que *la decisión extintiva afectó a la totalidad de la plantilla* de la empresa, que cerró en el curso de un expediente de regulación de empleo y por las causas previstas en el artículo 51 del [ET](#). Y es que en este tipo de ocasiones, la obligación de contratar carece de virtualidad, lo que hace inviable exigir tanto el cumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo que lleva implícito

---

<sup>4</sup> Al respecto, es muy indicativa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 27 de febrero de 2009 (rec. núm. 7808/2007), incluso aunque la situación económica esgrimida por la empresa para extinguir los contratos de trabajo de relevista y relevado haya motivado el cierre empresarial y la extinción de la totalidad de los contratos de la plantilla de la empresa. Y es que es precisamente el carácter de política de empleo que necesariamente reviste toda forma de jubilación parcial «anticipada» la que conduce a esta apreciación jurisprudencial. De esta manera, nuestra jurisprudencia intenta conseguir que el hecho de que no se puedan cumplir los compromisos empresariales asumidos en el momento de acceder a una jubilación parcial anticipada no genere un quebranto económico para la entidad gestora. En similares términos, la STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1.ª) de 16 de junio de 2008 (rec. núm. 1159/2007).

toda forma de jubilación anticipada parcial, como la responsabilidad empresarial derivada de esa ausencia de contratación<sup>5</sup>.

Al mismo tiempo, de la redacción expuesta parece inferirse que, en el caso de que el trabajador que se hubiese jubilado de forma parcial antes de alcanzar la edad legal de jubilación perdiese su empleo por causas consideradas «*procedentes*» y no encontrase un nuevo puesto de trabajo, se vería abocado bien a acceder a la situación de jubilación total anticipada derivada de una extinción contractual por causas ajenas a la voluntad del trabajador, o bien, si reúne los requisitos para ello, podría acceder a la situación de desempleo derivado de la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial que hasta ese momento mantenía con su empresa. Se daría lugar así a una especial situación en la que la prestación por desempleo parcial sería compatible, con carácter excepcional, con la jubilación parcial. Ahora bien, a falta de nuevo empleo a tiempo parcial (art. 15 [RD 1131/2002](#)), esta situación de jubilación parcial únicamente se podrá mantener hasta el agotamiento de la prestación por desempleo<sup>6</sup>.

## 2. ¿SE MANTIENE EL CONTRATO DE RELEVO CUANDO SE EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL DEL SUJETO QUE SE ENCONTRABA EN SITUACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL «ANTICIPADA» ANTES DE QUE ESTE HUBIESE ALCANZADO LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN?

También es el [Real Decreto 1131/2002](#) el que se ocupa de solventar algunos de los problemas prácticos que pueden suscitarse en relación con estas situaciones. Todas estas respuestas están inspiradas por el deber de mantenimiento del nivel de empleo que subyace en toda forma de jubilación anticipada parcial.

Ahora bien, una vez más, la realidad demuestra ser mucho más variada y compleja que las previsiones normativas y por ello se suscitan en la práctica otro tipo de problemas, no contemplados expresamente en el texto ni del [ET](#) o la [LGSS](#), ni del [Real Decreto 1131/2002](#).

De todos es sabido que la jubilación parcial «ordinaria» y la «anticipada» no generan las mismas consecuencias, pues no despliegan las mismas obligaciones para la empresa contratante. De esta forma, si la extinción por cualquier causa del contrato de trabajo del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad legal de jubilación produce la automática

<sup>5</sup> Así, en las SSTs de 29 de mayo de 2008 (rec. núm. 1900/2007), de [23 de junio de 2008](#) (rec. núm. 2930/2007) y de [16 de septiembre de 2008](#) (rec. núm. 3719/2007), referidas todas a la misma empresa. Adviértase que en el momento en que ocurrieron los hechos, las decisiones extintivas derivadas de la tramitación de un expediente de regulación de empleo todavía se tomaban al amparo de la correspondiente autorización administrativa.

<sup>6</sup> En cambio, como se ha expuesto, si el despido se declarase «improcedente», el trabajador parcialmente jubilado, a pesar de no haber alcanzado la edad legal de jubilación, podría mantener su condición de jubilado parcial hasta alcanzar la edad legal de jubilación [según se deduce de la redacción literal del art. 16.2 d) [RD 1131/2002](#)].

finalización del contrato de relevo suscrito para sustituirlo (si es que este se concertó con duración determinada en el tiempo), las consecuencias no son las mismas si se trataba de una jubilación parcial «anticipada». Y es que en este último caso, la empresa, al aceptar esta situación, ha asumido unos estrictos compromisos en materia de mantenimiento del empleo que imperan ante prácticamente todas las vicisitudes por que puedan atravesar, respectivamente, la relación de trabajo del jubilado parcial o del relevista.

Si, como se ha expuesto en el apartado anterior, una de las cuestiones controvertidas consiste en determinar en qué supuestos y bajo qué presupuestos la empresa contratante se compromete a mantener el nivel de empleo en los casos en los que se produzca la extinción del contrato del trabajador parcialmente jubilado antes de que este hubiese cumplido la edad legal de jubilación, ahora procede dilucidar qué ocurre con el contrato de trabajo del relevista si se extingue el contrato de trabajo de la persona a la que estaba sustituyendo antes de que este alcanzase la edad de jubilación ordinaria.

Precisamente se trata este de uno de los supuestos resueltos de forma menos clara en nuestro ordenamiento jurídico, pues ni el artículo 12 del **ET** ni el **Real Decreto 1131/2002** ofrecen una respuesta concisa al respecto. Por ese motivo ha sido nuestra jurisprudencia la que finalmente clarifica los aspectos no previstos acerca de la aplicación práctica del contrato de relevo. Y este es uno de ellos.

En concreto, en este tipo de ocasiones se decanta por proclamar la tajante continuidad del contrato de relevo, siempre que este obedeciese a la sustitución obligada impuesta en casos de jubilación parcial «anticipada», independientemente de cuál haya sido la causa que hubiese dado lugar a la extinción del contrato de trabajo del trabajador jubilado al que se estaba sustituyendo (sea esta voluntaria o no, procedente o improcedente).

Se aprecia así que los compromisos de mantenimiento del empleo (y con ellos el deber de ampliación de la jornada de trabajo del relevista o la concertación de un nuevo contrato de relevo destinados a suplir la ausencia del trabajador jubilado a tiempo parcial que no hubiese alcanzado la edad legal de jubilación – apdo. segundo disp. adic. segunda **RD 1131/2002**–), siguen un camino diferente al de la mera conservación del contrato de trabajo del relevista que, como regla general, se mantendrá en los términos pactados (y, por tanto, con la misma jornada de trabajo que estuviese realizando) hasta que llegue el momento en el que el trabajador jubilado parcial que dio en su momento origen al contrato de relevo *hubiese alcanzado, de seguir en la empresa, la edad legal de jubilación*.

Y es que ante estos casos concretos, aunque la empresa no haya incurrido en incumplimiento alguno, mantiene el compromiso de conservar al trabajador relevista, si es que este fue contratado con carácter temporal, hasta que llegue el momento en el que el trabajador al que inicialmente estaba sustituyendo hubiese cumplido la edad legal de jubilación<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Cfr. la STS (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **25 de febrero de 2010** (rec. núm. 1744/2009) dictada en unificación de doctrina. Antes de ella, se encontraban decisiones judiciales contradictorias, ejemplo de ello es la STSJ de Ex-

Por ejemplo, es nuestra jurisprudencia la que se ocupa de clarificar que el *fallecimiento* del trabajador relevado no produce la extinción del contrato de relevo que, ya se haya suscrito por tiempo indefinido o por una duración determinada, se mantiene vivo y vigente en sus propios términos<sup>8</sup>.

En los casos en los que el contrato de relevo suscrito se hubiese concertado incluso con una duración determinada en el tiempo, se entiende que se trata de un contrato «a tiempo cierto» (previsto para cubrir el tiempo que le falta al trabajador parcialmente jubilado hasta alcanzar la edad legal de jubilación), y por tanto, el empleador no puede darlo por finalizado antes de su vencimiento, insistiendo en que la normativa en la materia no prevé la extinción de dicho contrato de relevo por muerte del trabajador relevado.

En conclusión, la muerte del trabajador relevado es, obviamente, y como no podía ser de otra forma, causa de la extinción de su propio contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1 e) del **ET**, con todas las consecuencias legales que de ello se derivan. Pero tal acontecimiento no tiene incidencia en el contrato de trabajo del relevista, el cual, se haya suscrito por tiempo indefinido o por una duración determinada, se mantiene vivo y vigente en sus propios términos.

Ahora bien, debe insistirse una vez más en que la respuesta no será la misma si el contrato de relevo se hubiese concertado para sustituir a un trabajador que ya hubiese alcanzado la edad legal de jubilación, pues en este caso la extinción del contrato de trabajo del trabajador relevado por cualquier causa conlleva necesariamente la extinción de la relación laboral del relevista, por expiración de su objeto<sup>9</sup>.

### 3. ¿QUÉ OCURRE SI CESA EL TRABAJADOR RELEVISTA EN SU PRESTACIÓN DE SERVICIOS?

Como se ha expuesto, nuestro ordenamiento jurídico vincula de forma indisoluble el acceso a la situación de jubilación parcial anticipada de un trabajador, con la concertación simultánea por parte de la empresa en la que este estuviera desempeñando sus servicios de un contrato de

---

tremadura (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **10 abril de 2008** (rec. núm. 823/2007), en la que se admitía la procedencia de la extinción del contrato de trabajo del relevista por esta causa, a pesar de que estuviera sustituyendo a un trabajador que todavía no había alcanzado la edad legal de jubilación en el momento de su fallecimiento.

<sup>8</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **25 de febrero de 2010** (rec. núm. 1744/2009) dictada en unificación de doctrina. Antes de ella, se encontraban decisiones judiciales contradictorias, ejemplo de ello es la STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **10 abril de 2008** (rec. núm. 823/2007), en la que se admitía la procedencia de la extinción del contrato de trabajo del relevista por esta causa, a pesar de que estuviera sustituyendo a un trabajador que todavía no había alcanzado la edad legal de jubilación en el momento de su fallecimiento.

<sup>9</sup> Como reconoce la STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **10 abril de 2008** (rec. núm. 823/2007).

relevo. Y lo que es más importante, esta obligación de vinculación jubilación parcial anticipada / contrato de relevo se mantiene hasta que el trabajador parcialmente jubilado alcance la edad legal de jubilación. En ese caso, si antes de esa fecha se produce la extinción del contrato de trabajo del trabajador relevista por cualquier causa, la empresa queda obligada a sustituirlo por otro en el plazo de tiempo más breve posible.

Ahora bien, ¿qué ocurre en las situaciones en las que el contrato de trabajador relevista no se extingue, sino que queda en suspenso por cualquier causa? Ni el artículo 12 del ET ni el Real Decreto 1131/2012 ofrecen solución expresa a tal problema, pues únicamente contemplan supuestos en los que se ha producido la *extinción* del contrato de trabajo del relevista, pero no su *suspensión*.

Por ese motivo, ha sido nuestra jurisprudencia la que se ocupa de precisar que, en estos casos, se mantiene el deber de la empresa de concertar nuevas contrataciones destinadas a suplir al trabajador relevista que tiene suspendida su relación laboral con la empresa<sup>10</sup>.

De esta manera, el contrato de relevo del relevista sustituto puede incluso tener un carácter de interinidad<sup>11</sup>, cuya duración dependerá del reingreso del primer relevista sustituido, situación particular que, como expresamente se ocupa de advertir nuestra jurisprudencia, no desvirtúa el objeto y finalidad del contrato de relevo<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> De esta manera, por ejemplo, la empresa queda obligada a sustituir al relevista que pasa a excedencia para cuidado de hijo. Cfr. SSTs (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **4 de octubre de 2010** (rec. núm. 4508/2009) y **7 de diciembre de 2010** (rec. núm. 77/2010). Sobre esta cuestión, es importante tener en cuenta que el TS viene a unificar la interpretación jurisprudencial, hasta ese momento contradictoria, dictada al respecto. Como ejemplo de las sentencias dictadas en sentido contrario, antes de la unificación de criterio, véase la STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª) de 20 febrero de 2007 (rec. núm. 2624/2006), en la que se entendía que, dado que el trabajador en situación de excedencia voluntaria por cuidado de hijos mantiene vivo el vínculo contractual con su empresa, no se produce estrictamente una situación de vacante, a efectos de exigir el cumplimiento de la obligación de sustitución prevista en el Real Decreto 1131/2002.

<sup>11</sup> «En el caso de un segundo relevista sustituto, el contrato de relevo podrá tener, en efecto, un carácter de interinidad derivado de que su duración dependerá del reingreso en la empresa del primer relevista sustituido, siempre que se produzca antes de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, pues también se especificará en el segundo contrato el nombre del sustituido y la causa de sustitución; pero este carácter de interinidad se superpone –no se contraponen– a la naturaleza del contrato a tiempo parcial en la modalidad de "relevo", que, repetimos, busca mantener el nivel de empleo en la empresa como contrapartida a unas prestaciones de jubilación contributiva que en otro caso la entidad gestora no tendría la obligación de satisfacer. En otras palabras, la interinidad modula la duración del segundo contrato del relevista sustituto, pero no desvirtúa la naturaleza del contrato de relevo en cuanto a su objeto y finalidad», como reconoce la STS (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **28 noviembre de 2011** (rec. núm. 299/2011).

<sup>12</sup> Y es que aunque, como regla general, el contrato de relevo está previsto para sustituir las ausencias del trabajador parcialmente jubilado, en este caso, el trabajador relevista sustituto estaría disfrutando de un contrato de relevo en situación de interinidad, sustituyendo al trabajador relevista que se encuentra disfrutando de una de las causas de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo previstas en la ley.

Como se ha adelantado, de no cumplirse esta exigencia, la propia ley prevé obligación de la empresa de reintegrar al Instituto Nacional de la Seguridad Social el importe de la prestación de jubilación generada por el trabajador parcialmente jubilado por no haber sustituido al trabajador relevista, en el momento en que este suspendió su relación laboral (según se infiere de la redacción, ampliamente interpretada por nuestra jurisprudencia, de la disposición adicional segunda, apartado 4 del [RD 1131/2002](#))<sup>13</sup>.

Una vez más, se debe tener presente que esta vinculación entre jubilación parcial y contrato de relevo es mucho más estrecha en los casos de jubilación parcial «anticipada». Así pues, en el hipotético caso de que la empresa hubiese optado por contratar a un trabajador relevista para cubrir a un sujeto que accediese a la situación de jubilación parcial *después de alcanzar la edad legal de jubilación*, y dicho relevista cesase posteriormente en su prestación de servicios por cualquier causa, vuelve a quedar a elección discrecional de la empresa optar bien por sustituir al relevista, bien por amortizar el puesto de trabajo que hasta ese momento ocupaba, quedando entonces el trabajador parcialmente jubilado sin sustituto. Y es que en estos casos, el contrato de relevo no obedece a una obligación legal impuesta a las empresas en materia de mantenimiento del empleo, sino a las preferencias organizativas de la empresa contratante.

#### 4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO POR JUBILACIÓN ANTICIPADA «ESPECIAL» A LOS 64 AÑOS

Pero la relación que existe entre contrato de relevo y jubilación parcial anticipada se enfrenta también a ciertos problemas prácticos derivados del juego de múltiples factores a los que el legislador ha olvidado hacer referencia expresa.

De esta manera, en ocasiones se plantean situaciones atípicas, generadoras de conflictos entre los contratantes, a las que nuestros jueces y tribunales deben ofrecer una respuesta.

Esto es precisamente lo que ocurre con la situación de jubilación anticipada especial a los 64, que permitía nuestro ordenamiento jurídico. En concreto, el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto (hoy derogado), permitió anticipar la edad de jubilación a los 64 años, siempre que la empresa, en virtud de convenio colectivo, se hubiese obligado a sustituir al trabajador que hacía uso de esta especial jubilación por otro trabajador que se encontrase desempleado.

<sup>13</sup> Como indican, entre otras, las SSTs (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de [28 de noviembre de 2011](#) (rec. núm. 299/2011), y de los TSJ de Castilla y León/Burgos (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 2 de octubre de 2008 (rec. núm. 425/2008) y de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 16 de junio de 2008 (rec. núm. 1159/2007).

Pero esta especial forma de jubilación anticipada, prácticamente suprimida ya de nuestro ordenamiento jurídico<sup>14</sup>, desencadena importantes problemas prácticos cuando el trabajador que pretende acceder a esta forma de jubilación anticipada se encontraba previamente disfrutando de una jubilación parcial. Y es que en estos casos, la obligación de concertar simultáneamente un contrato de trabajo en sustitución del trabajador que accede a la jubilación anticipada especial a los 64 años parece que puede entrar en conflicto con la expectativa del trabajador relevista, no solo de conservar su contrato de trabajo hasta que llegase el momento en el que el trabajador al que estaba sustituyendo cumpliera la edad legal de jubilación, sino también a completar la jornada de trabajo que liberaba el trabajador jubilado en caso de la baja anticipada de este<sup>15</sup>.

En concreto, para el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación anticipada al cumplir los 64 años de edad solo se requieren dos requisitos: 1) el cese efectivo en el trabajo; y, 2) la simultánea contratación de un nuevo trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo<sup>16</sup>. Sobre esta cuestión, nuestra jurisprudencia aclara que «en caso de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años ha de concertarse contrato de trabajo de sustitución independientemente de si el trabajador jubilado anticipadamente estaba jubilado parcialmente o prestaba servicios a tiempo completo»<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Esta modalidad desapareció de nuestro sistema a partir del 1 de enero de 2013, si bien se mantiene aplicable únicamente para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Respecto al tema objeto de análisis, cabe destacar que el apartado c) de la citada disposición específica que, entre aquellos sujetos que todavía podrán acceder a la jubilación especial a los 64 años de edad, se encuentran: «Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013».

<sup>15</sup> Basándose en la norma que se acaba de mencionar y en lo que establecía la disposición adicional séptima del ET, se dictó el [Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio](#), sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo (hoy derogado). Conforme al artículo 1 de este real decreto, la edad de jubilación del Sistema de la Seguridad Social «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 las condiciones previstas en este Real Decreto»; y el artículo 2.1 precisa que «pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores que pertenezcan a una empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados».

Sobre esta cuestión, *cfr.* la STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1.<sup>a</sup>), de 11 septiembre de 2010.

Reiterada jurisprudencia avala la validez de un contrato temporal de sustitución cuando ha terminado el de relevo suscrito por jubilación parcial previa, con duración hasta el término inicialmente previsto para el de relevo –entre otras, *vid.* las SSTs de [5 de julio de 1999](#) (rec. núm. 2709/1998), [25 de octubre de 2004](#) (rec. núm. 4475/2003), [18 de enero de 2007](#), (rec. núm. 2052/2005), y [28 de marzo de 2007](#) (rec. núm. 761/2006)–.

<sup>16</sup> STS de [25 de octubre de 2004](#) (rec. núm. 4475/2003).

<sup>17</sup> *Cfr.* SSTSJ de Aragón de [22 de diciembre de 2005](#) (rec. núm. 1046/2005) y [30 de junio de 2010](#) (rec. núm. 411/2010).



Ahora bien, ante esta situación se plantea una importante duda interpretativa: ¿el acceso a esta forma de jubilación anticipada especial debe equipararse al acceso a la situación de jubilación a la edad legal de jubilación o, por el contrario, se trata más bien de una de las situaciones de extinción anticipada del contrato de trabajo del trabajador parcialmente jubilado?

Optar por una u otra interpretación desencadenará consecuencias muy diferentes entre sí, pues mientras que nuestra jurisprudencia confirma la lícita extinción de los contratos de relevo en el momento en el que el trabajador jubilado alcanza la edad legal de jubilación, insiste, en cambio, en el mantenimiento del contrato de relevo en los términos acordados en su inicio (esto es, respetando la jornada de trabajo contratada hasta la fecha en la que el trabajador relevado hubiese alcanzado la edad legal de jubilación de seguir en la empresa).

En concreto, han sido nuestros jueces y tribunales los que ofrecen una respuesta a esta controversia, decantándose por una interpretación sustentada en dos premisas: por una parte, la equiparación de la jubilación especial una vez alcanzados los 64 años al cumplimiento de la edad legal de jubilación y, por otra, el reconocimiento de que la obligación de contratar a un sustituto inherente a esta forma de jubilación anticipada especial consiste en un compromiso muy distinto del deber de conservación o ampliación del contrato de relevo.

De esta forma, se insiste en que, en los casos en los que trabajadores relevistas hubiesen suscrito contratos de relevo con la empresa con duración prevista hasta la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación del trabajador relevado, y si este anticipa su jubilación definitiva y total a los 64 años, la empresa tiene dos opciones: puede modificar el contrato de relevo convirtiéndolo en uno de sustitución por un año de duración, con el propio trabajador relevista, o bien, puede prescindir del trabajador relevista (si es que este fue contratado de forma temporal) y realizar un contrato de sustitución de igual duración con otro trabajador en situación de desempleo.

Ahora bien, completando lo expuesto hasta este momento, se deduce que, si pese a haberse producido una situación de jubilación parcial «anticipada», la empresa optó (como permite el art. 12 ET) por concertar un contrato de relevo con carácter indefinido, en el caso de que posteriormente se hubiese producido la jubilación especial a los 64 del trabajador jubilado, la empresa deberá asumir un *nuevo compromiso de contratación*, realizando un nuevo contrato de trabajo de sustitución como requería el [Real Decreto 1194/1985](#), pues las circunstancias del caso habrían dado lugar a dos obligaciones diferentes que han de respetarse de forma individualizada.

En definitiva, en estos casos, la opción por extinción del contrato de trabajo del relevista, que hasta ese momento quedaba vinculado a la situación de jubilación parcial de otro de los trabajadores de la empresa, no constituye despido improcedente, sino una de las causas previstas en la ley de extinción de los contratos de relevo. A estos efectos, nuestra jurisprudencia equipara la jubilación especial a los 64 años, al ser total y definitiva, a la que se produce una vez alcanzada la edad legal de jubilación, por lo que la finalización del contrato de relevo cuando este se ha



concertado con duración determinada en el tiempo no es más que la consecuencia natural prevista para toda forma de jubilación total.

Ahora bien, no se puede olvidar que la jubilación especial a los 64 años queda vinculada también, por mandato del legislador, a la concertación simultánea de un contrato de trabajo con un sustituto, contratación que, como se ha expuesto, no tiene que ser del mismo trabajador relevista.

Se confirma de esta manera que la elección de una u otra modalidad (continuar la contratación del relevista con otro tipo de contrato temporal, o contratar al efecto a otro trabajador) es en todo momento facultad de la empresa, sin que pueda hacerse valer un pretendido derecho a la conservación del contrato de relevo ente las circunstancias expuestas<sup>18</sup>.

Pese a todo, conviene insistir en que esta opción no existirá en el caso de que el trabajador parcialmente jubilado antes de alcanzar la edad legal de jubilación se acoja finalmente a una de las causas de jubilación anticipada previstas en el artículo 166 de la **LGSS** (con la preceptiva reducción de la base reguladora de su pensión a la que tal situación obliga).

Y es que en estos casos, nuestra jurisprudencia sigue decantándose con el respeto estricto del compromiso de mantenimiento del empleo asumido por la empresa en el momento de acceder a la jubilación parcial anticipada, y con él, al deber de conservación del contrato de relevo en los términos pactados en su origen, considerándolo un contrato de duración determinada y cierta en el tiempo, quedando la empresa obligada a mantener el contrato de trabajo del relevista hasta el momento en el que el trabajador relevado, de seguir en la empresa, hubiese accedido a la edad legal de jubilación.

## 5. LA SOLICITUD DE REINGRESO DE UN EXCEDENTE VOLUNTARIO ¿PREVALECE SOBRE EL CONTRATO DE RELEVO?

Como es sabido, la excedencia voluntaria únicamente genera a favor del trabajador un derecho preferente a la hora de ocupar las vacantes de igual o similar categoría que se produzcan en la empresa. Ahora bien, en la práctica, en relación con esta situación, se puede plantear el siguiente problema: ¿puede una empresa denegar la reincorporación a un trabajador excedente alegando que no hay vacantes de igual o similar categoría, cuando en el momento de la negativa cuenta en su plantilla con trabajadores relevistas?

---

<sup>18</sup> Y no puede quedar vinculada a la primera opción por el hecho de que el relevista estuviera realizando una legítima actividad sindical, como reconoce la STSJ de Aragón (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de **29 de diciembre de 2010** (rec. núm. 885/2010).

En otras palabras, existiendo contratos de relevo, ¿deberían estos extinguirse con el fin de proporcionar al trabajador excedente voluntario la vacante que necesitaría para reincorporarse a la empresa?

Los efectos de la situación de excedencia voluntaria son de todos conocidos: si bien provoca la cesación de las esenciales obligaciones de trabajar y remunerar, no otorga al trabajador reserva alguna de puesto de trabajo, sino una mera expectativa de reingreso en la empresa, con carácter preferente respecto de otros, pero cuya efectividad se condiciona a la existencia de una vacante apropiada en puesto de igual o similar categoría a la del excedente, «*incertus an, incertus quando*».

De esta manera, nuestra jurisprudencia sostiene que el fuerte debilitamiento del vínculo que la excedencia voluntaria produce, hasta dejarlo latente, justifica la concesión de amplios poderes empresariales para disponer del puesto del excedente, que podrá ser cubierto en la forma que mejor convenga a las necesidades productivas o intereses del empleador<sup>19</sup>. Por ello, no se exige en ningún momento que el puesto de trabajo que deja vacante el excedente se deba cubrir mediante una contratación de igual tipo o naturaleza que la de este, por lo que el puesto desocupado en su día por el trabajador fijo excedente puede ser cubierto por la empresa, en uso de sus facultades directivas, y sin que ello sea constitutivo de abuso ni fraude alguno, por uno o varios trabajadores, fijos o temporales.

Así pues, teniendo en cuenta que la reincorporación tras la excedencia voluntaria debe producirse en vacante de igual o similar categoría, el trabajador excedente lo que tiene derecho es a ocupar una plaza fija y no temporal (como se deduce del art. 46.5 ET cuando dice que se debe reingresar al trabajador «en las mismas condiciones»).

Ahora bien, aunque la propia norma reconozca el derecho preferente al reingreso no solo puede hacerse efectivo en el mismo puesto dejado vacante por el excedente, sino en cualquier otro que sea de la *misma o similar categoría* que aquel, esto no quiere decir que el trabajador excedente conserve una preferencia en la contratación cuando la empresa lo que pretenda es cubrir una necesidad productiva de carácter temporal<sup>20</sup>. De igual manera, la celebración de contratos de relevo tampoco determina la existencia de una vacante, pues estos no solo tienen una *finalidad sustitutiva* que el contrato del trabajador excedente no tenía, sino que en la mayoría de ocasio-

<sup>19</sup> Con el único límite de su amortización, no justificable por el solo hecho de la excedencia y que, a tenor de la doctrina jurisprudencial, requeriría del cumplimiento de los requisitos, trámites y formalidades en cada caso exigibles atendiendo al carácter individual o colectivo de dicha amortización, pues lo contrario sería tanto como negar de raíz la expectativa de reingreso del excedente.

<sup>20</sup> Esto es, solo las necesidades organizativas o productivas avocan a la celebración de contrataciones temporales sin que de las mismas se genere el derecho a la vacante que obligue a la empresa a contratar al trabajador con excedencia voluntaria cuando se producen esas contrataciones de carácter temporal.

nes también tienen causa temporal<sup>21</sup>. Por lo tanto, nuestra jurisprudencia concluye que la situación relativa al contrato de relevo no genera la vacante requerida por el excedente voluntario<sup>22</sup>.

## 6. ¿CUÁNDO ES «ADECUADO» EL PUESTO DE TRABAJO OCUPADO POR EL TRABAJADOR RELEVISTA?

Como su propio nombre indica, el contrato de relevo tiene su razón de ser en la sustitución de un trabajador que accede a la jubilación parcial. Además, como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, la sustitución por un trabajador relevista deja de ser una opción a la voluntad de la empresa para convertirse en un requisito imprescindible determinante del acceso de un trabajador a la situación de jubilación parcial «anticipada».

Es precisamente sobre esta última modalidad de jubilación parcial donde se plantean controversias relacionadas con una eventual utilización fraudulenta. Y es que puede ocurrir que el compromiso de contratación de un trabajador relevista se cumpla únicamente desde el punto de vista formal, pese a que en la práctica, las funciones encomendadas al sustituto no guarden relación alguna con las realizadas por el trabajador relevado.

Ahora bien, para apreciar que la empresa ha recurrido a la concertación de un contrato de relevo en fraude de ley, persiguiendo únicamente reducir sus costes sociales y no una verdadera sustitución del trabajador relevado, hay que tener en cuenta en todo momento los amplios térmi-

<sup>21</sup> Sobre esta cuestión, la clarificadora STSJ de Extremadura de 18 de septiembre de 2007 (rec. núm. 208/2007) establece lo siguiente: «Tal como ha sido entendido por la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo este derecho preferente al reingreso del trabajador en excedencia voluntaria común es un derecho potencial o "expectante", condicionado a la existencia de vacante en la empresa, y no un derecho incondicional, ejercitable de manera inmediata en el momento en que el trabajador excedente exprese su voluntad de reingreso (STS de 18 de julio de 1986)». En este punto se diferencian las regulaciones legales de la excedencia voluntaria común de un lado, y de la suspensión del contrato de trabajo y las excedencias forzosas o especiales de otro, situaciones estas últimas caracterizadas por la conservación del puesto de trabajo por parte del trabajador (STS de 25 de octubre de 2000, rec. núm. 3606/1998). De esta forma, al delimitarse la preferencia del trabajador excedente sobre puestos de trabajo de igual o similar categoría y en las mismas condiciones de trabajo que disfrutaba antes de la suspensión de su contrato, la situación del trabajador relevista suele encontrarse muy alejada del contrato de trabajo que mantenía el trabajador antes de solicitar la excedente, dado que en la mayoría de ocasiones los contratos de relevo tienen también naturaleza temporal y jornada parcial.

<sup>22</sup> El excedente voluntario «solo podría ejercitar su preferencia si solicita el reingreso en tiempo y forma, frente al trabajador temporal que venga ocupando su puesto, u otro apropiado, por ser de igual o similar categoría, cuando dicho contrato temporal se pretenda transformar en indefinido. Además, por lo que respecta a los contratos de relevo, en muchos casos, la situación en la que se encuentra el excedente voluntario no es equiparable en modo alguno a la situación de desempleo que se exige para concertar un contrato de relevo». *Cfr.* STSJ de Navarra (Sala de lo Social, Sección 1.ª), de 23 de septiembre de 2010 (rec. núm. 155/2010).

nos en los que queda redactado el artículo 12 del [ET](#) y, en consecuencia, las variadas posibilidades organizativas que actualmente se permiten a la empresa en dicho aspecto.

Y es que nuestro ordenamiento jurídico, aunque parta de que la finalidad de sustitución es la que inspira y justifica la admisión del contrato de relevo, no exige una coincidencia exacta de las funciones realizadas por ambos trabajadores.

En concreto, es la interpretación sistemática del artículo 12.7 e) del [ET](#) y del artículo 166.2 e) de la [LGSS](#) la que permite apreciar en qué situaciones la empresa ha actuado correctamente, y en cuáles el contrato de relevo se ha concertado con un claro ánimo fraudulento.

De tal forma, aunque se exija literalmente que «el puesto de trabajo del trabajador relevista *podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar*, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente» (12.7 [ET](#)), en realidad la clave para admitir que existe dicha identidad la proporciona la correspondencia entre las bases de cotización del jubilado parcial y del relevista [art. 166.2 e) [LGSS](#)].

Según la regulación vigente del contrato de relevo, nuestra jurisprudencia estima que es la correspondencia de las bases de cotización de los trabajadores jubilado y relevista (pues se exige que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65 % de la base de cotización del sujeto que pretende acceder a la situación de jubilado parcial «anticipada»)<sup>23</sup>. De cumplirse este presupuesto, deviene evidente y tajante que el puesto de trabajo ocupado por el relevista se corresponde al del trabajador parcialmente jubilado. Solo en el caso de que no se respete la coincidencia de las bases de cotización en las cuantías fijadas, el contrato de relevo se entenderá concertado en fraude de ley y, por tanto, se beneficiará de la presunción de contrato indefinido y a jornada completa, tal y como proclama, con carácter general, el artículo 15.3 del [ET](#).

En definitiva, se puede concluir entonces que la jubilación parcial *anticipada*, al quedar configurada como una política activa de empleo, no solamente permite que la persona trabajadora acceda de modo gradual a la situación de jubilación, sino que también facilita el acceso al mercado de trabajo (o la mejora de las condiciones laborales) de nuevos trabajadores. Esta exigencia conduce en la práctica a que sean las personas más jóvenes las que accedan a los citados contratos de relevo.

Obviamente esta situación da lugar a una renovación de la plantilla, lo que claramente genera un ahorro de costes para la empresa que, en función de la categoría profesional asignada a las personas relevistas y su antigüedad en la empresa, va a ver disminuidas las partidas salariales. Pero esta consecuencia por sí sola no constituye una actuación fraudulenta, pues se trata más

<sup>23</sup> Recuérdese que estas obligaciones de mantenimiento de la base de cotización no existen cuando lo que se produce es una situación de jubilación parcial una vez alcanzada la edad legal de jubilación.

bien de una mera consecuencia sociológica derivada de este tipo de sustituciones y no tiene por qué encubrir una utilización abusiva del contrato de relevo<sup>24</sup>.

## 7. ¿DISFRUTAN LOS TRABAJADORES RELEVISTAS DE ALGÚN TIPO DE PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN SU EMPRESA EN CASO DE DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS?

Como es de todos conocido, el artículo 52 c) del ET permite despidos objetivos por amortización de puesto de trabajo por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

Tan estrecha es la vinculación que existe entre el contrato de trabajo del jubilado parcial y el contrato de relevo, y tan intensas son las obligaciones legales de conservación del empleo que asume la empresa contratante una vez que ha aceptado este tipo de compromisos que, cuando concurre una de las situaciones enumeradas en el citado precepto, se plantea la siguiente cuestión: una empresa en dificultades económicas o con necesidades imperiosas de reorganización de su ciclo de producción ¿puede extinguir los contratos del jubilado parcial y del relevista? ¿Incluso aunque el relevado no hubiese alcanzado todavía la edad legal de jubilación? De adoptar esta solución ¿asume la empresa alguna consecuencia? O por el contrario, ¿se infiere de nuestra normativa vigente que existe algún tipo de prioridad de permanencia en la empresa de los trabajadores relevistas o relevados, al menos hasta que estos últimos hayan cumplido la edad que permite acceder a la jubilación «ordinaria»? En otras palabras, la faceta de política de empleo que caracteriza a esta figura contractual ¿puede utilizarse para justificar la no extinción de los trabajadores que participan en este compromiso sustitutorio?

Al respecto, y al margen de la prioridad de permanencia en la empresa reconocida por el legislador respecto a los *representantes de los trabajadores*, nuestros jueces y tribunales vienen estableciendo que «la selección de los trabajadores afectados corresponde en principio al empresario y su decisión solo será revisable por los órganos judiciales cuando resulte apreciable fraude de ley o abuso de derecho o cuando la selección se realice por móviles discriminatorios»<sup>25</sup>.

Por ese motivo, el hecho de despedir por causa objetiva a un jubilado a tiempo parcial y al relevista que suple sus periodos de ausencia, por sí solo (y ni siquiera aunque el trabajador jubilado no hubiese alcanzado todavía la edad legal de jubilación que le permitiese acceder a la jubilación

<sup>24</sup> Y ello porque no cabe calificar de fraude la utilización de unas opciones legales como las examinadas en modo transparente y sin que ni uno solo de los requisitos exigidos legalmente hayan sido retorcidos de manera impropia. Cfr. SSTSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1.ª) de 7 junio de 2010 (rec. núm. 724/2010) y 27 de abril de 2010 (rec. núm. 206/2010).

<sup>25</sup> STS de 19 de enero de 1998.

ordinaria) no es indicativo de la existencia de discriminación por razón de edad o vulneración del derecho de igualdad, salvo que concurra con otras circunstancias que indiquen lo contrario<sup>26</sup>.

Ahora bien, que la empresa pueda extinguir lícitamente los contratos de trabajo del trabajador relevista y/o relevado al constatarse la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que legitimen tal decisión, incluso aunque el jubilado parcial no hubiese alcanzado todavía la edad legal de jubilación, esto no quiere decir que esta situación no dé lugar a otro tipo de consecuencias: unas de reintegro del importe de las prestaciones de Seguridad Social devengadas hasta ese momento y, otras, de mantenimiento del empleo. Y son precisamente estas consecuencias las que tácitamente estarán provocando que el despido de estos trabajadores, aunque sea procedente, se reserve para el último lugar, pues las empresas intentan no asumir las estrictas consecuencias, en muchos casos de importante entidad económica, que la extinción de estos contratos implicaría. Adviértase una vez más que estos problemas interpretativos no se plantearán si la extinción de los contratos de trabajo del jubilado parcial y/o el relevista se produce después de que el primero hubiese alcanzado la edad legal de jubilación. Y es que en estos casos, la sustitución se convierte en una facultad discrecional para la empresa, al no quedar condicionada a compromiso alguno en materia de mantenimiento del empleo ni a la asunción de consecuencia alguna en materia de reposición de prestaciones de Seguridad Social.

Así, como se ha expuesto en un apartado anterior de este trabajo, cuando la ruptura del binomio jubilación parcial/contrato de relevo se produce antes de que el trabajador relevado hubiese alcanzado la edad legal de jubilación, incluso en las situaciones en las que tal decisión extintiva se declare ajustada a las causas legalmente previstas, y por tanto, *procedente*, y aunque la empresa en este caso no haya cometido infracción administrativa alguna (art. 7.2 [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#)), se contemplan determinadas consecuencias de naturaleza meramente compensatoria (*Cfr.* disp. adic. segunda [RD 1131/2002](#)):

- En concreto, nuestra jurisprudencia (realizando una interpretación muy amplia del apartado cuarto de la disp. adic. segunda [RD 1131/2002](#) y protegiendo al máximo el carácter de política activa de empleo de la jubilación parcial «anticipada») sostiene que, no solo si la empresa extingue el contrato de forma improcedente, sino también si lo hace por causas objetivas debidamente acreditadas, sin esperar a que el trabajador jubilado a tiempo parcial hubiese alcanzado la edad legal de jubilación, esta deberá *reembolsar* a la entidad gestora el importe de la pensión de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato de trabajo hasta la fecha de extinción de la pensión de jubilación parcial; regla interpretativa de la que, por el momento, solo se exonera a las empresas en las que *la decisión extintiva afectó a la totalidad de la plantilla* de la empresa<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> STSJ de Galicia de 19 de enero de 2004 (rec. núm. 5977/2003).

<sup>27</sup> *Cfr.* apartado *supra* «¿Puede un sujeto extinguir la relación laboral que hasta ese momento mantenía y conservar, pese a todo, su condición de jubilado parcial?».

- Al mismo tiempo, conviene recordar que, en casos de jubilación parcial «anticipada», la obligación de sustitución del relevista es inmediata e incondicionada (pues, el apdo. primero de la disp. adic. segunda [Real Decreto 1131/2002](#) la exige siempre que el trabajador relevista cese «por cualquier causa») pero, en cambio, si el que cesa es el trabajador relevado, la empresa solo asume la obligación de sustituirlo en el caso de que el despido fuese declarado *improcedente* (apdo. primero de la disp. adic. segunda [RD 1131/2002](#)). Ante tal regulación, se puede deducir que, en la práctica, las extinciones contractuales sustentadas en causas objetivas que puedan romper la relación especialmente reformada que existe entre jubilación parcial anticipada y contrato de relevo se producirán con mayor frecuencia (al ser menos problemáticas) extinguiendo el contrato del trabajador relevado<sup>28</sup>.

En cualquier caso, es importante tener en cuenta que en caso de despido de un trabajador jubilado a tiempo parcial o de un trabajador relevista contratado a tiempo parcial, se aplica la regla general de cálculo de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato marcadas por la legislación laboral (arts. 53 y 55 [ET](#)), según la cual, se toma como unidad de medida el salario diario realmente percibido a la fecha del despido (fórmula de cálculo que rige en todos los supuestos de extinción del contrato, salvo en aquellos casos especialmente previstos por el legislador en los que la reducción de jornada estuviese motivada por el disfrute por el trabajador de un derecho en materia de conciliación de su vida laboral o familiar, según contempla expresamente la disp. adic. décima octava [ET](#))<sup>29</sup>.

### III. CONCLUSIONES

A lo largo del año 2013 se puso de manifiesto las grandes dificultades prácticas que provocaba la existencia de múltiples tipos de contratos de trabajo. Dificultades que además se veían acrecentadas por la gran variedad y dispersión de las diversas medidas de estímulo económico simultáneamente vigentes con las que se intenta reactivar el mercado de trabajo español<sup>30</sup>.

<sup>28</sup> Más dudas en cambio plantearía la situación de que la decisión extintiva afectara a ambos trabajadores (relevista y relevado), hasta ahora solo resuelta por nuestra jurisprudencia cuando tal circunstancia va inserta en un proceso de extinción de la totalidad de la plantilla de la empresa y liquidación del patrimonio por cierre. Ahora bien, dados los tajantes términos en los que queda redactado el apartado 1 de la disposición adicional segunda del [Real Decreto 1131/2002](#), parece deducirse que no cabe imaginar situaciones distintas al cierre de la empresa en las que se produzca la extinción del contrato de trabajo del relevista (y no del relevado, antes de que este alcanzase la edad legal de jubilación), pues la obligación de sustitución prevista para estos casos se prevé como inmediata e incondicionada.

<sup>29</sup> Sobre esta cuestión, *vid.*, entre otras, la STSJ de Galicia de 19 de enero de 2004 (rec. núm. 5977/2003), en la que se sostiene que si el contrato a tiempo parcial formalizado con el jubilado a tiempo parcial fue legal, válida y libremente celebrado, y no hubo vicios de voluntad o fraude de ley, el salario a considerar en el cálculo de la indemnización por despido será el salario reducido que viniera percibiendo el jubilado parcial al tiempo del despido.

<sup>30</sup> Estas medidas, de naturaleza económica, unas veces revisten la forma de bonificaciones o reducciones a la cuota de cotización a la Seguridad Social que las empresas están obligadas a abonar (y que incluyen también en ciertos casos



Habida cuenta de esta situación, hace ahora prácticamente un año se anunció la intención del Gobierno de reducir el número de modalidades contractuales hasta ahora existentes en el ámbito laboral. Parecía que se pretendía con ello simplificar el proceso de contratación de nuevos trabajadores y ofrecer claridad a las empresas sobre el régimen jurídico aplicable al tipo contractual por el que se habían decantado. Pese a todo, la simplificación de los modelos de contrato de trabajo existentes que inicialmente se pretendía tuvo finalmente un alcance mucho más limitado al imaginado, que lejos de provocar una verdadera reducción del número y tipología de las modalidades de contrato de trabajo vigentes, finalmente se materializó como una mera *simplificación los modelos de comunicación al Servicio Público de Empleo de la firma de nuevos contratos de trabajo*.

Conviene advertir que esta intención de simplificación de las modalidades del legislador no ha terminado ahí. Muy recientemente, gracias al llamado «Sistema Cret@», se ha procedido a simplificar también el sistema de cotización a la Seguridad Social, eliminando los tradicionales boletines de cotización y sustituyéndolos por un sistema de cálculo directo por parte de la Administración y facturación a las empresas de las correspondientes cuotas.

Como se puede apreciar, esta voluntad de simplificación del sistema de contratación y cotización avanza de forma constante año tras año, ayudada por las nuevas tecnologías. Es precisamente ante esta situación cuando debe plantearse si todavía cabe la posibilidad de que, en un periodo de tiempo no muy lejano, se retome la propuesta de reducir el número de modalidades contractuales existentes. Aunque por supuesto todavía no se ha llegado a una conclusión definitiva, parece que serían cuatro las modalidades contractuales que subsistirían de tener lugar la planteada reforma: el contrato indefinido, el contrato temporal, el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje. En cambio, todo apunta a que la intención es suprimir el contrato de relevo. Y es que es cierto que, en la práctica, se trata de un tipo contractual muy poco utilizado por las empresas españolas. Ahora bien, aunque su desaparición no suscite cambios prácticos de demasiada relevancia en las estadísticas anuales de contratación laboral, no se puede negar que, de producirse esta modificación, sí se producirá una importante transformación del perfil que tradicionalmente presentaba la figura de la jubilación parcial, posiblemente reduciendo todavía más su acceso a ella.

---

la cuota de cotización que corresponde abonar a los propios trabajadores por cuenta ajena), otras dan lugar a la percepción de ciertas subvenciones destinadas a las empresas (fundamentalmente a las microempresas) que amplían su plantilla o a los trabajadores autónomos que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo optando por el autoempleo o, incluso, se traducen en importantes estímulos fiscales destinados a las empresas que concierten nuevos contratos de trabajo. Unas y otras tendrán mayor o menor intensidad dependiendo del número de trabajadores que tenga en plantilla la empresa contratante, la jornada y modalidad del nuevo contrato de trabajo realizado, y también atendiendo a las características personales del trabajador que se contrata (menor de 30 años o mayor de 45, personas con discapacidad, víctimas de violencia de género o de actos terroristas, jóvenes estudiantes, mujeres en ámbitos en los que la presencia femenina es más reducida, etc.).