

Recensiones Bibliográficas

La contratación laboral a tiempo parcial y de relevo. Obligaciones y responsabilidad empresarial

Francisco Javier FERNÁNDEZ ORRICO
Aranzadi, Cuadernos de Aranzadi Social,
Cizur Menor, 2012, 472 págs.

La jubilación parcial es una institución de relevancia creciente en nuestro ordenamiento, que se vincula al propósito de acercar, en la medida de lo posible, la edad efectiva de abandono del mercado laboral con la edad ordinaria de jubilación. Mediante la jubilación parcial el legislador trataba originariamente, a comienzos de la década de los ochenta del siglo pasado, de persuadir a quienes tendían a abandonar la vida activa a tempranas edades, y para ello ideó una fórmula que permitía acceder a la jubilación de forma progresiva, compatibilizando el trabajo con la percepción de una parte de la pensión. De ese modo también se facilitaba el tránsito desde la situación de activo a la de pasivo, pues en algunos casos el cambio desde la plena actividad a la total inactividad parece conllevar dificultades de adaptación.

La jubilación parcial, por consiguiente, afecta a un trabajador que decide iniciar un camino gradual hacia la jubilación plena. Ese tránsito genera consecuencias en planos muy distintos, y especialmente en relación con el contrato de trabajo, por una parte, y con los derechos y deberes relacionados con el Sistema de Seguridad Social, por otra. El régimen jurídico, lógicamente, está contenido tanto en normas laborales –Estatuto de los Trabajadores–, como en normas de Seguridad Social, principalmente la Ley General de la Seguridad Social.

Comenzando por la vertiente laboral, la jubilación parcial conlleva inescindiblemente una modificación en el contrato del trabajador que pretende acogerse a esa figura, pues para acceder a la jubilación parcial habrá de reducir su jornada de trabajo de modo que se sitúe entre los límites fijados legalmente. Desde luego, el trabajador no tiene atribuido el derecho de variar a su antojo el tiempo de trabajo, y por ello la jubilación parcial necesita de la colaboración del empresario, pues sin su consentimiento –*ad hoc* o mediante el compromiso previo asumido a través de la negociación colectiva–, la operación no sería viable.

La implicación empresarial no se limita a la aceptación de la reducción de jornada, sino que exige del empleador una colaboración más intensa, mediante la que se trata de evitar que la jubilación parcial implique una amortización total o parcial del puesto de trabajo. En este sentido, el empresario que acepta el paso de uno de sus trabajadores a la jubilación parcial no solo debe estar conforme con la reducción de la jornada de quien accede a tal situación, sino que además ha de contratar a otra persona –relevista– para que complete, cuando menos, la jornada dejada vacante por el jubilado parcial hasta tanto este alcance la edad ordinaria de jubilación.

La jubilación parcial, por consiguiente, es una medida que combina dos objetivos distintos. Por una parte, se vincula con el propósito de adecuar la edad efectiva de jubilación a la edad ordinaria fijada legalmente, y para ello trata de que el trabajador continúe en activo hasta los 65 años, aunque sea a tiempo parcial. Es una fórmula de compromiso mediante la que el Sistema de Seguridad Social asume el coste de una porción de la pensión de jubilación y renuncia a una parte de la cotización que correspondería si el trabajador continuase prestando servicios a tiempo completo, a cambio del ahorro que supone no abonar una pensión de jubilación completa en caso de que el trabajador decidiera abandonar prematuramente la vida activa.

Por otra parte, es inherente a la jubilación parcial un propósito de política de empleo, explicitado a través de la obligación de contratar a un relevista, que debe reunir además una serie de características; se trata, a la postre, de que la jubilación parcial contribuya a crear empleo (*v. gr.*, contratación de un desempleado), o bien a mejorar la calidad en el empleo (*v. gr.*, contratación de un trabajador vinculado con la empresa del jubilado parcial mediante un contrato de duración determinada o de un trabajador a tiempo parcial). Desde esa perspectiva, las obligaciones del empresario, y la eventual responsabilidad por su incumplimiento, justifican un estudio monográfico.

Las facultades de concentración de la jornada tanto del jubilado parcial como del relevista impulsaron la utilización, a veces abusiva, de esta modalidad, que permitió a las empresas afrontar procesos de reconversión o rejuvenecimiento de plantillas por esta vía, y no por la tradicional de las prejubilaciones. Esa utilización desviada, que provocaba un sobrecoste para la Seguridad Social al convertirla en financiadora de tales procesos, motivó reformas legales sucesivas a partir de 2007, que explican también el aumento del interés doctrinal por una figura que desde su creación en 1984 no había sido objeto de especial atención, seguramente por su escasa trascendencia práctica.

En los últimos años se han publicado numerosos estudios sobre esa institución, y el último de ellos es el que aquí se recensiona, aunque en su título no se mencione específicamente ni la jubilación parcial, ni la Seguridad Social. Su propósito, en verdad, no es analizar la institución como tal, sino uno de sus aspectos concretos: las obligaciones que deben asumir y la responsabilidad en que pueden incurrir los empresarios que se decanten por esta fórmula. Se trata, así pues, de una obra con eminente propósito práctico, que trata de ofrecer las claves legales, administrativas y jurisprudenciales para la correcta utilización de la figura.

En cuanto a la estructura, la monografía consta de cinco capítulos, que el autor acertadamente divide en dos partes. Los tres primeros capítulos conforman la Parte I y tienen un propósito eminentemente introductorio y complementario, instrumental si se quiere, en la medida en que se recoge el régimen jurídico de la jubilación parcial, tanto en su vertiente histórica (Capítulo I), como actual, abordando especialmente la problemática del ámbito subjetivo (Capítulo II) y de sus diferentes modalidades, en atención a si el beneficiario ha cumplido o no la edad ordinaria de jubilación (Capítulo III).

El verdadero objetivo de la obra queda reflejado en el título de la Parte II: «Aspectos prácticos y responsabilidad del empresario». En esa Parte II se procede a dar cuenta de la incidencia de las reformas legales en la materia, y se introducen los criterios judiciales y administrativos más novedosos para identificar las lagunas, dificultades o carencias que se detectan en la aplicación práctica de la jubilación parcial desde la perspectiva del empresario.

En efecto, el estudio tiene una evidente dimensión práctica, lo que explica que se prescindiera, conscientemente, de la cita doctrinal, y se prefiera la cita de criterios administrativos y jurisprudenciales. Como dato, el total de notas al pie es de 166, prácticamente una por página (excluidos los anexos), y no se hace acopio de doctrina científica (que se lleva al índice de bibliografía final), sino que se prefiere abundar en la doctrina judicial y en la interpretación de los entes administrativos involucrados en la jubilación parcial, pero siempre con notas de reducida extensión, para primar el discurso principal.

Ese discurso es acorde con el objetivo último del trabajo, siempre directo, con párrafos cortos y abundantes enumeraciones, que a su vez son coherentes con la estructura interna elegida, caracterizada por una división en epígrafes y subepígrafes de reducida extensión (dos o tres páginas a lo sumo), lo que permite al lector encontrar la información que desea rápidamente con solo consultar el índice. Conviene destacar, sin duda, la exhaustividad del Capítulo V de esa Parte II, donde se detallan los posibles incumplimientos relativos al contrato de relevo de forma directa y clara.

La obra se cierra con tres anexos: bibliográfico, legislativo y jurisprudencial. El más relevante es el último de ellos, con una extensión de más de 200 páginas, donde se recoge perfectamente estructurada (con un índice propio) y extractada la doctrina judicial (no solo jurisprudencia) más relevante en la materia.

Nos encontramos ante un estudio riguroso que viene a complementar otras obras monográficas más recientes y que trata de poner el acento no en la figura del jubilado parcial, sino en la del empresario que debe realizar los trámites y cumplir las obligaciones derivadas de esa situación. El autor demuestra un conocimiento profundo de la institución; su conocida querencia por el Derecho de la Seguridad Social y su experiencia profesional previa ligada a la Inspección de Trabajo le permiten cumplir exitosamente con el propósito de la obra. En conclusión, estamos ante una monografía que, por su actualidad y perspectiva, resulta de imprescindible consulta para quien quiera

adentrarse en esa compleja institución que es la jubilación parcial, y cuyos destinatarios no son únicamente los docentes o investigadores universitarios, sino cualesquiera otros profesionales que deban hacer afrontar estas cuestiones.

Iván Antonio Rodríguez Cardo
Profesor Titular de la Universidad de Oviedo