

LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO MEDIDA DE REPARTO DE EMPLEO EN ÉPOCAS DE CRISIS

LUISA VICEDO CAÑADA

*Profesora de Derecho de Trabajo
Universidad CEU-Cardenal Herrera*

Extracto:

Con la jubilación parcial y el subsiguiente contrato de relevo la empresa maximiza la experiencia de la persona próxima a su jubilación, y se conjuga la iniciativa del trabajador más joven con las habilidades adquiridas por la práctica del trabajador veterano.

Se consigue repartir el empleo, de manera que el jubilado va a tener un contrato de trabajo a tiempo parcial y el relevista tendrá como mínimo un contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la posibilidad de convertirse en un tiempo completo.

Además permite la entrada de los jóvenes en el mundo laboral con el incentivo de contar con la ayuda de una persona experta en el trabajo que va a desempeñar.

Palabras clave: jubilación, parcial, relevo, desempleado y conversión.

Sumario

1. Antecedentes legislativos.
2. El contrato de relevo.
3. Consecuencias y efectos.
4. Conclusiones.

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Los antecedentes normativos de este subtipo de trabajo a tiempo parcial ¹ en el ordenamiento jurídico laboral español hay que buscarlos en el Acuerdo Nacional de Empleo de junio de 1981, cuyo apartado IV. 3 recogía una figura similar ², como era la posibilidad de jubilación anticipada de aquellos trabajadores que contaran con 64 años de edad. Esta nueva fórmula jubilatoria quedaba condicionada a la sustitución.

De este modo, lo que se pretendía principalmente era tratar de fomentar el empleo a costa de cesiones contractuales, recurriendo para ello a las jubilaciones anticipadas. Así, y con este fin, resultaba posible que se jubilaran anticipadamente los trabajadores de 64 años, siempre y cuando se hallare previsto en convenio colectivo, o en acuerdo con los propios trabajadores afectados, abandonando en consecuencia el mercado laboral completamente, y consecuentemente dejando paso a otros trabajadores para que ocupen sus puestos de trabajo.

De hecho, y al mismo tiempo que se producía dicha jubilación anticipada, se tenía que llevar a cabo una contratación simultánea, a cargo de la empresa, dirigida única y exclusivamente a determinados colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, como eran los jóvenes demandantes de su primer empleo o los parados perceptores de prestaciones por desempleo, quienes pasaban a ocupar los puestos dejados vacantes por los trabajadores previamente jubilados.

Los nuevos trabajadores iniciaban así su vida laboral sustituyendo en sus puestos de trabajo a los trabajadores jubilados anticipadamente, pero eso sí, mediante un contrato de trabajo de la misma naturaleza que el que venían disfrutando anteriormente los trabajadores jubilados (art. 2.3 ³ del Decreto 2705/1981 ⁴).

¹ MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «El contrato de relevo» *Documentación Laboral* n.º 15, 1985, págs. 47-48. Manifiesta que el contrato de relevo surge *ex novo*, entendiendo que su relación no resulta muy directa, ya que no se contemplaba el empleo compartido.

² Se encontraba regulada por el Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, y por el Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

³ OJEDA AVILÉS, A. y GORELLI HERNÁNDEZ, J. «Los contratos de trabajo temporales», *Monografías*. Iustel, 2006, pág. 47, afirma que tal artículo reiteraba lo ya previsto por el único artículo del Decreto-Ley 14/1981.

⁴ OJEDA AVILÉS, A. «Los contratos...», *op. cit.*, pág. 47. Recuerda, y distingue esta figura de las ayudas de jubilación anticipada que se pueden conceder a los trabajadores de 60 o más años en los procesos de reconversión industrial. *Vid.* Ley 27/1984, de 26 de julio (art. 23) y Decreto 1990/1984, de 17 de octubre (art. 6).

En un momento posterior, y a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social ⁵, haciendo realidad la autorización concedida al Gobierno en la disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores de 1980, modificado en 1984, consultadas las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, se llevó a cabo una revisión de las jubilaciones anticipadas intentando potenciar más su uso a través de la introducción de nuevos elementos en su regulación tendentes a una mayor flexibilidad contractual, a la vez que se intentaron eliminar de sus caracteres los rasgos que frenaran su uso. En concreto, el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio ⁶, introdujo las siguientes novedades:

- Los contratos, que a partir de la entrada en vigor de dicho real decreto se celebraron con los nuevos trabajadores sustitutos de los jubilados anticipadamente, podían concertarse bajo cualquiera de las modalidades contractuales entonces vigentes, con excepción de la modalidad contractual del trabajo a tiempo parcial, y del contrato de duración determinada eventual ⁷.
- Además, se estableció que el trabajador que pasaba a sustituir al jubilado anticipadamente podía ser cualquier categoría de desempleado, aunque debería estar inscrito en la Oficina de Empleo, independientemente de que se tratase de un perceptor de la prestación de desempleo o fuera un joven demandante de su primer empleo. Con esto no se trataba ya de insertar a unos determinados grupos de desempleados, sino a cualquier desempleado, ampliándose, por tanto, el ámbito subjetivo al que iba dirigida tal medida de fomento de empleo ⁸.

Junto a este especial sistema de jubilación anticipada, y sin tener nada en común con este peculiar modo de fomento del empleo, en el ordenamiento laboral podía hallarse otra figura, que a primera vista podía resultar difícil de delimitar frente a la jubilación anticipada, pero que en realidad no tenía nada que ver con esta. Nos referimos a las llamadas ayudas a la jubilación anticipada destinadas a trabajadores de 60 o más años en los procesos de reconversión industrial, cuya regulación se contenía en la Ley 27/1984, de 26 de julio, en el Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, y en la Orden de 31 de julio de 1985, por la que se dictaban las normas de desarrollo y aplicación del real decreto.

⁵ En la Exposición de Motivos del Real Decreto 1194/1985 se afirma que «los escasos efectos que sobre el empleo ha tenido hasta el momento presente el sistema especial de jubilación a los sesenta y cuatro años..., aconseja revisar los presupuestos sobre los que se regulaba el referido sistema especial de jubilación y, en particular, las condiciones en que debía llevarse a efecto la referida sustitución».

⁶ Este real decreto en su disposición derogatoria preveía la derogación tanto del Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, como del Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre.

⁷ Es decir, a partir de ese momento no se agotaba la posibilidad de formas de contratación en el propio contrato del jubilado, sino que, por el contrario, se ampliaba a todas las formas contractuales.

⁸ Sin embargo, ello no quería decir que no se pudieran establecer ciertos estímulos para determinados supuestos, a saber:

- En caso de que el nuevo contrato se concertara por tiempo indefinido, y además con un concreto colectivo de trabajadores –como eran los jóvenes desempleados menores de 26 años– se aplicaba un 12 por 100 a la cotización empresarial por dicho trabajador durante toda la vigencia de su contrato. Esta era una forma de facilitar a la entrada en el mercado laboral de un colectivo que el legislador entendía con ciertas dificultades para ocupar un puesto en el mercado de trabajo, intentando, en la medida de lo posible, garantizar la estabilidad en el empleo.
- Ese mismo porcentaje del 12 por 100 se aplicaba en el supuesto de que el nuevo contrato concertado con el sustituto –que podría tratarse de cualquier desempleado– fuera en un principio por duración determinada, y posteriormente tras la llegada de su finalización el empresario decidiera convertirlo en un contrato indefinido.

La principal diferencia entre ambas figuras radicaba en el hecho de que esta segunda modalidad jubilatoria se trataba de un supuesto excepcional de aminoración de la edad de jubilación, cuya causa no se encontraba en el propio trabajador —a diferencia de la jubilación anticipada— sino en la misma empresa, que había optado por acogerse a los planes de reconversión industrial. Con lo cual lo que se pretendía era conceder ayudas por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social a aquellos trabajadores que antes de alcanzar su edad ordinaria de jubilación se encontraran en una situación de ese calibre, y contarán con 60 o más años, o tuvieran 55 o más en el momento de su retirada de la empresa, y a su llegada a los 60 años serían ayudados igualmente.

En síntesis, lo que hemos pretendido resaltar hasta este momento con todo lo expuesto es que el contrato de relevo se va a ver marcado por la existencia de estas dos modalidades jubilatorias, que van a constituir su antecedente normativo en la legislación laboral española, y van a provocar —junto a otras dos modalidades contractuales que trataremos más adelante— el nacimiento del contrato de relevo.

Por lo tanto, el contrato de relevo constituye una modalidad de trabajo a tiempo parcial que surge en un momento en el que comienzan a usarse jubilaciones anticipadas como medidas de fomento del empleo, con lo que este subtipo de trabajo a tiempo parcial va a recibir la influencia de esta política. De este modo, el contrato de relevo se va a inspirar, de un lado en la jubilación anticipada —analizada anteriormente—, que constituye su antecedente legislativo, y de otro en una modalidad contractual francesa⁹, el llamado contrato de solidaridad de prejubilación progresiva, que es la que realmente provocó la aparición del contrato de relevo en España, ya que este constituye una adaptación de la misma, junto con una nota peculiar de trabajo compartido, o de lo que en otros países europeos se ha venido en llamar *job-sharing*, y de donde el legislador toma esta idea.

Con el contrato de pre-jubilación progresiva se pretendió que aquellos trabajadores en una edad comprendida entre 55 y 60 años tuviesen la posibilidad de replantearse su vida laboral, y pudieran elegir disminuir su jornada, hasta el punto de que transformaran su contrato de trabajo a tiempo completo en otro a mitad de tiempo, con lo que podrían disfrutar de mucho más tiempo libre. En consecuencia, claro está, su salario se veía igualmente reducido, pero por la parte de la jornada dejada de trabajar percibirían el 30 por 100 del salario bruto anterior al hecho de la conversión contractual, a cargo del Estado.

Por tanto, el objetivo de este contrato de solidaridad es que el trabajador abandone poco a poco el mercado laboral, de manera progresiva, sin que la salida del mismo le suponga un gran esfuerzo psicológico, sino que, por el contrario, el trabajador vaya asimilando la idea de su jubilación, y se encuentre preparado una vez llegue el momento. Además, se entiende que se trata de trabajadores que —tras una larga experiencia laboral—, prefieren dedicar más tiempo a otras actividades.

Por otro lado, y como se ha mencionado anteriormente, el contrato de relevo toma su nota tipificadora de empleo compartido de otra figura contractual denominada *job-sharing*, que se trata

⁹ Regulado por la Ordenanza n.º 82-40 de 16 de enero de 1982. Y. GAUDEMET, «Les contrats des solidarités». *Droit Social* n.º 4, 1982, págs. 336 y ss.

de una forma especial de trabajo a tiempo parcial¹⁰, que representa un medio de jornada de trabajo flexible, y que consiste en repartir un mismo puesto de trabajo entre dos o más trabajadores (dividida la tarea equitativamente entre todos los trabajadores, o bien, repartida funcionalmente entre tareas de especialidad), que se ponen de acuerdo en la hora que ha de entrar a trabajar cada uno, de tal modo que si uno de ellos falta, el otro o los demás compañeros están obligados a sustituirle. Para ello, claro está, es necesario que existan unos acuerdos especiales en los que se estipule la sustitución, en caso de ausencia de alguno de los trabajadores.

En el caso de que uno de los trabajadores que comparte puesto se ausente, el empresario no puede fundamentar esta falta de asistencia como causa de despido de otros miembros del equipo compartido, salvo que el empresario les ofrezca a estos mismos un empleo alternativo adecuado.

Por tanto, lo que se pretende con esta especial modalidad contractual de trabajo a tiempo parcial es asegurar principalmente que los puestos de trabajo compartidos estén permanentemente ocupados, y no se deje libre en ningún momento, y algo más aumentar el empleo.

De tal modo que el contrato de relevo surge como fruto de estas tres figuras contractuales, a saber: la jubilación anticipada, el contrato de solidaridad, y el *job-sharing*, de las que este subtipo de trabajo a tiempo parcial toma de cada una de ellas el carácter propio que las individualiza, y los combina entre sí. De la primera recoge la idea de realizar jubilaciones en una edad más temprana que la requerida para la jubilación ordinaria, en otras palabras, lo que constituye el punto de partida del contrato de relevo.

Asimismo, a través del contrato de solidaridad, el legislador español se percató de que junto a la posibilidad de jubilarse anticipadamente, también podría haber la opción de que el trabajador se jubilase de una forma progresiva. De tal forma que el trabajador o bien vaya asimilando la futura llegada de su jubilación, o bien pueda, una vez próximo a la retirada ordinaria del mercado laboral, disponer de mayor tiempo libre para dedicarse a otras actividades que prefiera.

En último lugar, el contrato de relevo aprehende de la figura del *job-sharing* la idea de repartir un mismo puesto de trabajo entre más de un trabajador. Así, esta especial concepción de empleo compartido se plasma en el contrato de relevo, llegando a constituir su objetivo primordial, ya que, como se ha señalado, esta submodalidad de trabajo a tiempo parcial la concibe el legislador como una forma de reparto de empleo ante la escasez del mismo, para así paliar el problema del desempleo.

De ahí, como veremos en el punto siguiente, la obligación que se impone al empresario, de tener que concertar el contrato de relevo con un desempleado inscrito como tal en la Oficina de Empleo, ya que lo que se pretende es que los desempleados se inserten en el mercado laboral, o que otros trabajadores que ya están prestando servicios de forma temporal aseguren su puesto de trabajo, creado a través de las jubilaciones parciales.

Actualmente, el contrato de relevo por tratarse de una submodalidad del trabajo a tiempo parcial se rige por el régimen jurídico propio del mismo, pero, a su vez, por el hecho mismo de ser un

¹⁰ DÄUBLER, W. *Derecho del Trabajo*, Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social, Madrid, 1994, pág. 875.

subtipo de trabajo a tiempo parcial peculiar, posee un régimen jurídico propio para aquellos rasgos especiales, que eran los que le dotaban de esa configuración distinta.

2. EL CONTRATO DE RELEVO

Aunque el trabajo a tiempo parcial hizo su aparición por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, no ocurrió lo mismo con una de sus principales submodalidades, el contrato de relevo, que no vería la luz hasta la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984 a través de la Ley 32, de 2 de agosto de 1984.

En esa reforma, el legislador pretendió combatir el alto desempleo propiciado por la situación de crisis económica que se estaba sufriendo en aquel momento. Este hecho impulsó al legislador a activar una nueva política de empleo basada en la flexibilidad del mercado de trabajo, cuyo objetivo primordial fue intentar potenciar el empleo a toda costa. Por ello, se decidió llevar a cabo una flexibilización de las distintas figuras contractuales, y a la vez que un reparto del empleo. Todo ello a través de la incorporación de distintas medidas en formas de contratación basadas en la idea de la solidaridad. Ante la falta de empleo, el legislador optó por intentar repartir el poco trabajo existente entre la mayor cantidad de trabajadores posible ¹¹.

Esta tendencia general de la política laboral se reflejó en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Así, y como respuesta a esa política, se introdujo un quinto apartado a la redacción original del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Tal introducción supuso una novedad importante, ya que se trataba del nacimiento de la primera submodalidad del trabajo a tiempo parcial, que se denominó *contrato de relevo*.

Desde un comienzo se caracterizó por tratarse de un *part-time*, aunque, eso sí, bastante peculiar ¹², puesto que, como veremos más adelante, fue concebido como una medida de reparto del empleo a través de jubilaciones, aunque estas fuesen parciales ¹³.

Entendemos por contrato de relevo aquel que se concierta con un trabajador inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo –reciba o no prestaciones– o, con un trabajador ya contratado de forma temporal por la empresa, con el que se pretende completar la reducción de jornada, que ha solicitado otro trabajador de la empresa, que anhela una jubilación parcial o progresiva.

El artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores regula la figura del contrato de relevo. CASAS BAAMONDE destaca que con la última reforma laboral del año 2001, en el contrato de relevo se han perseguido objetivos distintos.

¹¹ GARRIDO PÉREZ, E. *El contrato de relevo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pág. 9.

¹² Ello se desprende del propio artículo 8 del Real Decreto 1991/1984 *se halla sometido al régimen del contrato de trabajo a tiempo parcial con las siguientes peculiaridades...*

¹³ Comunidades Europeas, «Orientación sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre jubilación flexible», *Revista de Trabajo*, n.º 61 y 62, 1981, pág. 259.

Con anterioridad se pretendía compartir puestos de trabajo entre trabajadores maduros o de edad avanzada y jóvenes. En la citada reforma, se ha llevado a cabo un proceso de desconexión respecto del contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial. Así, en el caso del acceso a la jubilación parcial no es necesario concertar un contrato de relevo¹⁴. Se trata de un contrato que se haya condicionado a la preexistencia de una jubilación parcial¹⁵, en la que el trabajador no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, aunque también podría concertarse para el supuesto de que la hubiera alcanzado y pretendiera prolongar su laboralidad. Esta distinción, basada en la edad del trabajador que solicita la jubilación, dará lugar a dos supuestos de contrato de relevo¹⁶, que vemos a continuación.

- a) El primero, se refiere cuando un trabajador antes de alcanzar la edad de jubilación decide jubilarse a tiempo parcial progresivamente. En esta modalidad de jubilación el legislador exige al empresario que a su vez celebre un contrato de relevo de forma simultánea. Se trata de un trabajador que no haya cumplido la edad de jubilación, al que le falten como máximo cinco años para la edad exigida¹⁷, y cumpliendo todos los requisitos para acogerse a la pensión de jubilación de la Seguridad Social¹⁸, decida acordar con la empresa una reducción de su jornada –que oscile entre un 25 y un 85% como máximo–, que lleva aparejada la subsiguiente disminución proporcional de su salario.
- b) En cuanto a la otra posibilidad, no sería obligatoria para el empresario, y es para el caso de que el trabajador haya cumplido los 65 años y decida continuar su vida laboral, pero a tiempo parcial, en vez de jubilarse. En este caso, no ha de celebrarse el contrato de relevo como exigencia, sino de manera voluntaria¹⁹.

Como hemos estudiado, el nacimiento del contrato de relevo no depende únicamente de que un trabajador (desempleado e inscrito en el INEM, o temporal de la empresa) y un empresario decidan celebrarlo, sino que, por el contrario, depende de la existencia previa de otro trabajador que opte, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos por el legislador, por una jubilación parcial progresiva, haya o no alcanzado la edad para ella²⁰.

Es por ello que el contrato de relevo viene configurado legalmente de la siguiente manera:

- a) Como elemento previo es necesario que un trabajador decida iniciar o prolongar su vida laboral a través de una jubilación progresiva, y opte por reducir su jornada como mínimo un 25 por 100.

¹⁴ CASAS BAAMONDE, E., «La nueva regulación de los contratos de trabajo a tiempo parcial (y del trabajo fijo periódico y fijo discontinuo, de la jubilación parcial y gradual y de los contratos de relevo)», *Relaciones Laborales*, n.º 1, 2002, pág. 555.

¹⁵ Artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁶ Artículo 166.1 de la Ley General de Seguridad Social y artículo 12.6, párrafo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Artículo 166.2 de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁸ Artículo 160 y ss. de la Ley General de Seguridad Social.

¹⁹ SUÁREZ FERNÁNDEZ, A., «Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo», *Actualidad laboral*, núm. 5 y 6, 2002, pág. 117, y CASAS BAAMONDE, E., «La nueva...», *op. cit.*, págs. 556 y 557.

²⁰ MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «El contrato...», *op. cit.* pág. 48, entiende que el contrato de relevo «es el último eslabón de una cadena de acontecimientos jurídicos que parte de la previa existencia de una relación laboral indeterminada y a tiempo completo».

- b) En segundo lugar, esa parte de la jornada dejada libre pasa a ser ocupada por otro trabajador –desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo, o temporal– a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, denominado contrato de relevo.

La posibilidad de concertar el contrato de relevo a tiempo completo es una novedad de la reforma de 1998, aunque GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ ya lo consideraba así, entendía que el hecho de que el legislador se limitara a precisar la jornada mínima del contrato de relevo permitía que se pudiera realizar a tiempo completo ²¹.

- c) En tercer lugar, el contrato de relevo puede celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada que, según CASAS BAAMONDE, se trata de un nuevo supuesto de contratación temporal no prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores ²². Sin embargo, hemos de diferenciar los dos supuestos.

Si la causa que motiva el contrato de relevo es el haberse iniciado una jubilación parcial, podremos concertarlo de manera temporal, como máximo cinco años, y equivalente al tiempo que le reste al jubilado parcial para cumplir 65 años. Si alcanzada la edad, el jubilado continúa prestando servicios, podrá acordarse la prórroga del contrato de relevo por acuerdo entre las partes por períodos anuales, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en que se vaya a producir la jubilación total.

Si, por el contrario, nos encontramos ante una prolongación de la vida profesional vía jubilación parcial, la duración determinada será anual, prorrogándose por períodos anuales, y extinguiéndose al concluir el año en que se produzca la jubilación completa.

Asimismo, y para ambos supuestos, si el relevista continúa trabajando cuando el trabajador se ha jubilado totalmente, se entiende que se ha producido una prórroga tácita y se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.

La otra opción que cabe es que también tiene la posibilidad de acordarse por tiempo indefinido.

Se hace un llamamiento a la negociación colectiva para que establezca medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Dicho contrato goza de las siguientes notas o características:

- El horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- Se permite que el relevista desempeñe el mismo puesto o uno similar.

²¹ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Aranzadi, 1998, *op. cit.*, pág. 300.

²² CASAS BAAMONDE, E., «La nueva...», *op. cit.*, pág. 557.

En el contrato de relevo, además, concurren dos circunstancias: la transformación de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro nuevo a tiempo parcial, y la celebración de otro contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, según el caso, con un trabajador desempleado o temporal, llamado sustituto, que recibe la calificación de contrato de relevo.

El contrato de relevo constituye una modalidad contractual que surge en torno a la base jurídica del trabajo a tiempo parcial. Pero posee un rasgo que lo individualiza no solo ya frente al de trabajo a tiempo parcial, sino también frente a otras modalidades contractuales, con las que pudiera guardar afinidad²³. Este rasgo lo constituye el hecho de tratarse de un trabajo compartido. Así, entran en juego dos trabajadores que comparten el mismo puesto de trabajo, de tal forma que va a ser este carácter el que le dote de su propia regulación jurídica dentro del trabajo a tiempo parcial.

Se observa que aunque con este subtipo especial de trabajo a tiempo parcial se pretendían fines similares a los de las jubilaciones anticipadas, el supuesto es completamente diferente. El contrato de relevo es una figura que combina la jubilación progresiva con el fomento del trabajo y con el reparto del mismo.

De hecho y al igual que sucedía en las jubilaciones anticipadas, en el contrato de relevo se parte de la idea de potenciar el empleo a costa de cesiones de trabajo. Sin embargo en este caso –y a diferencia de las primeras–, estas cesiones son parciales y no completas. No suponen el abandono total del mercado de trabajo por parte del trabajador, sino la salida del mismo de una forma paulatina y más lenta. En contrapartida, las jubilaciones anticipadas pretenden incrementar el empleo para los trabajadores desempleados, a través de la retirada de los trabajadores a los 64 años.

Además, en las jubilaciones anticipadas era necesario que tal retirada se hallara prevista en convenio colectivo o en acuerdo colectivo. En este peculiar subtipo de trabajo a tiempo parcial, no es necesaria mención alguna en cualquiera de esas disposiciones, ni en ninguna otra.

En síntesis, lo que se está propiciando con el contrato de relevo es la posibilidad de jornadas más reducidas para el trabajador que se acerca a su jubilación ordinaria. Se pretende lo que podríamos denominar como una *semijubilación*²⁴.

3. CONSECUENCIAS Y EFECTOS

Una vez expuestas las peculiaridades sobre la jubilación parcial, cabe dar paso a los efectos que en la obligación laboral se producen. Con esta elección voluntaria²⁵, el trabajador ha decidido

²³ OJEDA AVILÉS, A, *Las nuevas formas de contratación laboral*, pág. 82. *Vid.*, GARRIDO PÉREZ, E., *El contrato...*, *op. cit.*, pág. 74, señala que dicho autor diferencia el contrato de relevo de otras modalidades contractuales con las que pudiera guardar similitud, a saber: el auxiliar asociado y el contrato de grupo.

²⁴ OJEDA AVILÉS, A., «Los contratos...», *op. cit.*, pág. 48.

²⁵ ALFONSO MELLADO, C.L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, 1999, pág. 45, es una opción del trabajador porque se trata de un derecho del trabajador, y por tanto no cabe que el empresario le obligue a ello.

transformar su relación laboral, de tal forma que ha pasado de prestar sus servicios a tiempo completo, a realizarlos de otra forma: a tiempo parcial. Pero, no es suficiente solo con el ánimo del trabajador, sino que además es necesario que el empresario acepte tal decisión ²⁶, ya que el precepto establece que tendrá que concertarlo con su empresa ²⁷, e incluso se refiere a la existencia de previo acuerdo ²⁸, de tal manera que resulta imprescindible la anuencia del empresario, sin su consentimiento no es posible llevar a cabo tal transformación contractual ²⁹.

Frente al derecho del trabajador de transformar su contrato de trabajo, el empresario dispone de libertad para aceptar o no tal hecho. Aunque hay que tener en cuenta que si se trata del supuesto en que el trabajador aún no ha cumplido los 65 años, es necesario que se lleve a cabo una nueva contratación a tiempo completo o a tiempo parcial: es decir, un contrato de relevo. Este subtipo de jubilación parcial se encuentra condicionada a que se celebre el contrato de relevo (art. 12.6 del ET).

Sin embargo, tal contratación la tendrá que realizar el empresario con otro trabajador, ya sea un desempleado e inscrito como tal o ya sea con un trabajador temporal de la empresa, de tal manera que la responsabilidad recae sobre la empresa, que asume todas las obligaciones que puedan derivarse del contrato de relevo concertado, así como de sus irregularidades ³⁰. Por ello, antes de llevarse a cabo la jubilación parcial, resulta necesario que se hubiera llegado a un acuerdo previo con la empresa. Así, podría ocurrir que el empresario aceptara la proposición del trabajador, y luego le resultara imposible contratar a un relevista por circunstancias ajenas a su voluntad ³¹.

Por tanto, para llevarse a cabo la transformación ha de concurrir el mutuo acuerdo de voluntades ³². Sin embargo, cabe añadir que esa voluntad mutua no solo se refiere a la decisión aislada de la conversión, sino también a la jornada de trabajo y a su concreción horaria.

²⁶ ALFONSO MELLADO, C.L., *La nueva...*, *op. cit.*, pág. 45, entiende que aunque se trata de un derecho del trabajador el empresario también puede decidir si acepta o no tal jubilación parcial. Más teniendo en cuenta que si se trata del supuesto en que el trabajador aún no ha cumplido los 65 años, es necesario que se lleve a cabo una nueva contratación a tiempo completo o a tiempo parcial: un contrato de relevo, que la tendrá que realizar el empresario con otro trabajador desempleado empresario inscrito como tal o con un trabajador temporal de la empresa. De tal manera que la jubilación parcial se encuentra condicionada a que se celebre el contrato de relevo.

²⁷ CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Comares, 1999, pág. 94, el principio de voluntariedad que se establece en la norma posee un sentido bilateral, se refiere, pues, tanto al empresario como al trabajador. Asimismo, ESCOTET VÁZQUEZ, M., «El contrato de trabajo a tiempo parcial a partir del Real Decreto-Ley 15/1998» *Actualidad Laboral*, n.º 3, 1999, pág. 774.

²⁸ Artículo 10 a) del Real Decreto 1131/2002.

²⁹ Sentencia de 20 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social de Reus, en la que una trabajadora de 61 años insta a la empresa a que acceda a la celebración de un contrato de trabajo a tiempo parcial para acogerse a la jubilación parcial. La empresa se niega, y la trabajadora presenta demanda que es desestimada.

³⁰ Sentencia del TSJ Madrid de 13 de diciembre de 1999. Sentencia del TSJ Cantabria de 11 enero de 1999. Sentencia TSJ Castilla-La Mancha de 29 de octubre de 1998. Sentencia del TSJ Cataluña de 20 de enero de 1998.

³¹ Sentencia de 20 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social de Reus, «porque no exista paro en la profesión concreta, porque le resulte antieconómico, porque el proceso productivo no permita el trabajo de dos personas simultánea o sucesivamente, en atención al tipo, condiciones o características del puesto de trabajo».

³² GONZÁLEZ PÉREZ, F.F y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., «La voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial» *RL*, tomo II, 1989, págs. 1.145 y ss., la voluntariedad es exigencia necesaria a la hora de celebrar todo contrato de trabajo. YANINI BAEZA, J., «Trabajo a tiempo parcial: notas sobre su régimen regulador» *TS*, n.º 85, págs. 22 y ss., la voluntariedad no solamente se circunscribe al momento inicial de la contratación, sino, a todas las posibles modificaciones que impliquen una reducción o ampliación de la jornada laboral.

La voluntariedad impregna toda la regulación del trabajo a tiempo parcial desde la reforma de 1998, en transposición de la Directiva Comunitaria sobre trabajo a tiempo parcial. Así, como ya hemos indicado, se observa una regulación en materia de conversión en la que se prohíbe cualquier imposición, lo que significa que ninguna de las partes puede unilateralmente decidir el acceso al trabajo a tiempo parcial desde un contrato de trabajo a tiempo completo, y obligar a la otra parte a acatar tal decisión.

El precepto dispone un tipo de novación en la que es necesario el mutuo consentimiento del artículo 1.261 del Código Civil. Ello es debido a que el legislador ha considerado que se trata de una transformación de tal cuantía, que no implica una simple modificación de la relación laboral, sino que, por el contrario, va más allá y supone la celebración de un nuevo contrato de trabajo sujeto a un régimen jurídico distinto. Se trata, pues, de una novación extintiva y no modificativa. En este sentido se manifiestan autores como ALFONSO MELLADO, PEDRAJAS MORENO y SALA FRANCO³³.

Así, aunque podría parecer que las partes únicamente se han propuesto cambiar una condición de la relación laboral: la duración de la jornada, el cambio de la misma posee tal magnitud, que lleva consigo la transformación de modalidad contractual.

Y ello porque el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por tratarse de una modalidad contractual independiente y distinta del trabajo a tiempo completo. Prestar servicios a tiempo parcial supone trabajar en una jornada inferior que la de a tiempo completo, con lo cual el paso de un contrato de trabajo a otro implica la correspondiente aplicación de un régimen jurídico propio y distinto al de tiempo completo que, especialmente, se aprecia en materia salarial y de Seguridad Social.

Las partes se han propuesto reducir el tiempo de trabajo de la prestación de servicios bajo la forma del trabajo a tiempo parcial, con las consecuencias que ello implica, es decir, la aplicación de un nuevo régimen jurídico, de tal manera que este cambio ha dado lugar a una relación laboral nueva y distinta de la pactada inicialmente. En un mismo acto se ha extinguido una relación y se ha creado otra nueva.

Entendemos que se trata, pues, de una novación extintiva, que nos permite diferenciarla de otro tipo de reducciones de jornada, que suponen una simple novación modificativa, ya que no requieren el mutuo acuerdo de voluntades. En opinión de ESCOTET VÁZQUEZ la nota de voluntariedad se predicó del trabajo a tiempo parcial con el fin de diferenciarlo de otros supuestos de reducción de jornada impuesta a un trabajador contratado previamente a tiempo completo, como consecuencia de crisis temporales, con la correlativa situación de desempleo parcial³⁴.

³³ ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T., «Sobre la posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1995, pág. 1.385. En sentido contrario se manifiestan LÓPEZ CUMBRE, L., «Contrato de relevo y distribución del tiempo trabajado. La jubilación al servicio del reparto del empleo», *Tribuna Social*, n.º 85, 1998, págs. 53-54. CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., *El nuevo...*, *op. cit.*, pág. 93, entienden que se trata de una novación modificativa.

³⁴ ESCOTET VÁZQUEZ, M., «El contrato...», *op. cit.*, págs. 754-755.

Supone un elemento primordial de este tipo de reducción de jornada, el hecho de que para que esta conversión se produzca es necesaria la voluntad del trabajador³⁵. Ello se debe a que va a ser el trabajador el que acarree las consecuencias de la transformación contractual: a nivel de Seguridad Social, y a efectos contractuales³⁶. En materia de Seguridad Social, el trabajador va a compatibilizar su salario con su pensión de jubilación; en cuanto a la relación laboral, la reducción de la jornada le va a suponer un gran cambio en el modo de la prestación de sus servicios, lo que transforma la modalidad contractual. Pasa de un tiempo completo a un tiempo parcial con los efectos que ello provoca; porque como ya sabemos la jubilación se trata de un derecho que tiene reconocido el trabajador de forma unilateral, pero la jubilación parcial es un derecho reconocido al trabajador aunque condicionado su aceptación por parte del empresario; esta es una condición que es fundamental, ya que si la transformación contractual que se lleva a cabo adoleciese de ese carácter voluntario, no daría lugar al nacimiento de un nuevo contrato de trabajo a tiempo parcial. Este rasgo marca la diferencia de esta reducción frente a otras, que únicamente provocarían el nacimiento de figuras similares.

En el caso del trabajo a tiempo parcial, la menor duración de la jornada constituye la razón de ser de la prestación, así como forma parte del contenido de la misma. Por lo que si las partes optan por este tipo de jornada reducida, lo hacen porque realmente pretenden obligarse a través de esta forma contractual, y así lo pactan sin necesidad de que exista una causa legal previa que autorice la minoración de la jornada. Es suficiente el mero acuerdo de voluntades para pactar un contrato de trabajo de estas características, que es igualmente aplicable a todo contrato de trabajo, a tenor del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. CONCLUSIONES

Con la jubilación parcial y el subsiguiente contrato de relevo la empresa maximiza la experiencia de la persona próxima a su jubilación, y se conjuga la iniciativa del trabajador más joven con las habilidades adquiridas por la práctica del trabajador veterano.

Además permite la entrada de los jóvenes en el mundo laboral con el incentivo de contar con la ayuda de una persona experta en el trabajo que va a desempeñar.

Asimismo, el empresario tiene la oportunidad de comprobar las aptitudes profesionales del trabajador con la garantía de que no va a ser un aprendiz que no se va a enfrentar solo al puesto de trabajo, sino que va a haber una persona que lo va a guiar.

A su vez se consigue repartir el empleo, de manera que el jubilado va a tener un contrato de trabajo a tiempo parcial y el relevista tendrá como mínimo un contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la posibilidad de convertirse en un tiempo completo.

³⁵ CASAS BAAMONDE, E., «Ley, negociación colectiva y autonomía individual», *Los contratos...*, *op. cit.*, pág. 129, en cumplimiento del principio de voluntariedad que rige al trabajo a tiempo parcial, y que informa a la Directiva Comunitaria 97/81/CE.

³⁶ PEDRAJAS MORENO, A., «Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo en los contratos de trabajo a tiempo parcial» (VÁLDES DA-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.ª E. coords.), *Lex Nova*, 2000, pág. 200.

El contrato de relevo permite que esa parte de la jornada dejada libre pase a ser ocupada por otro trabajador –desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo– a través de un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo. Esta figura no se encuentra únicamente dirigida a los trabajadores desempleados, sino también a aquel trabajador que preste servicios para la empresa de manera temporal.

Por otro lado, el contrato del jubilado parcial se extingue en el momento de su jubilación total, lo que conlleva que el relevista ocupe la vacante sin necesidad de amortizar el puesto de trabajo, dándole la oportunidad al relevista de ocupar ese puesto de trabajo.