

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

Administrador Civil del Estado

Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social

Extracto:

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de julio) ha modificado, entre otros preceptos, el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, viéndose alterada la regulación del contrato de relevo y, de esta forma, la jubilación parcial. Esta modificación no se contemplaba en el Real Decreto-Ley 5/2001 (antecedente de la Ley 12/2001) ya que aquélla derivó de una enmienda presentada, en la tramitación de la Ley en el Senado, por el Grupo Parlamentario Popular, de ahí que en los comentarios que se efectuaron a la reforma laboral en el número 217 de esta misma Revista no se incluyera este aspecto.

Conocer y analizar la nueva regulación de la figura de la jubilación parcial, así como del contrato de relevo, que, por otra parte, lleva al ordenamiento laboral y de la Seguridad Social el contenido, en esta materia, del Acuerdo Social de 9 de abril de 2001 y compararlo con la normativa que se venía aplicando con anterioridad, es el objeto del trabajo que se reproduce a continuación.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Breve referencia a la evolución histórica de la jubilación parcial.
 1. Del Estatuto de los Trabajadores a la reforma de 1998.
 2. La reforma de 1998.
 3. La nueva reforma.
- III. El contrato de relevo.
 1. Los aspectos laborales del contrato de relevo.
 - 1.1. La necesidad de que exista una transformación previa de un contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial.
 - 1.2. Las características del contrato de relevo.
 2. Los aspectos de Seguridad Social del contrato de relevo.
 - 2.1. Los mecanismos de cotización a la Seguridad Social.
 - 2.2. El ámbito de la acción protectora.
- IV. La jubilación parcial
 1. Requisitos de acceso a la jubilación parcial.
 2. El contenido de la prestación.
 3. Reglas de compatibilidad e incompatibilidad de la pensión.
 4. Particularidades en relación con el reconocimiento de las pensiones que pueden causarse desde la jubilación parcial.
 5. La extinción de la jubilación parcial.
 6. Particularidades en el cálculo de las pensiones de jubilación ordinaria o anticipada.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (LRMT) ¹ ha modificado, entre otros preceptos ², el apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET) ³, relativo a la jubilación parcial en el ámbito de la Seguridad Social, así como al contrato de relevo, consustancial con la primera.

Las modificaciones citadas responden a un intento de dotar de una regulación más flexible a esta modalidad de contratación que, a pesar del tiempo transcurrido desde su implantación ⁴, sin embargo apenas ha tenido éxito en la aplicación práctica de la misma, frente a lo que sucedía en nuestro entorno internacional. Además, si tradicionalmente la figura de la jubilación parcial ha estado asociada básicamente a las políticas de generación de nuevo empleo y del reparto del empleo disponible ⁵, en la nueva regulación se hace primar también un objetivo adicional, cual es el de la pro-

¹ BOE de 10 de julio de 2001. La LRMT proviene de la tramitación, como proyecto de Ley, del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, Real Decreto-Ley que resulta derogado por la Ley 12/2001.

² La Ley 12/2001 lleva a cabo la modificación de diferentes Leyes laborales y de Seguridad Social. De esta forma, resulta alterada la redacción de las siguientes normas legales: Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (artículos 8, 11, 12, 15, 37, 42, 44, 48, 49 y 52 y Disposiciones Adicionales 15.^a y 16.^a), Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (artículos 8 y 10), Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (artículos 6, 7 y 19), Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica (artículo 17), Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas urgentes para la reforma de la función pública (artículo 30), o la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (Disposición Adicional 7.^a).

³ La modificación del artículo 12.6 ET no se contenía en el proyecto de Ley, en el texto remitido por el Gobierno (precedente del Real Decreto-Ley 5/2001), ni tampoco en el aprobado por el Congreso de los Diputados. La modificación normativa tiene su antecedente en la enmienda presentada en la tramitación de la Ley en el Senado, por el Grupo Parlamentario Popular. El contenido de las enmiendas parlamentarias puede analizarse en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado. Proyectos de Ley. N.º 29 (c) de 8 de junio de 2001.

⁴ La jubilación parcial (así como el contrato de relevo) aparece en la realidad jurídica española en el año 1984, a través de la Ley 32/1984, por la que se modifican determinados artículos del ET.

⁵ En el marco de la figura de los contratos de solidaridad, aparecidos en el ordenamiento jurídico-laboral francés de principios de la década de los ochenta. Sobre el particular, *vid.* GONZÁLEZ DEL REY, I.: «El trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva comparada». *Actualidad Laboral*. 1998.

longación en la actividad de los trabajadores de mayor edad dentro de las Recomendaciones del denominado *Pacto de Toledo* ⁶, así como en las orientaciones recogidas en diferentes documentos internacionales ⁷, procedentes básicamente de la Unión Europea ⁸, en las que se aboga por incentivar y favorecer la prolongación de la vida activa en los trabajadores de más edad, dotando, al tiempo, el acceso a la jubilación de caracteres de progresividad y flexibilidad.

A su vez, la nueva regulación de la jubilación parcial se enmarca en el cumplimiento de algunas de las previsiones contenidas en el nuevo Acuerdo Social sobre el desarrollo y la mejora del sistema de protección social ⁹, en cuyo apartado IV.2.a) –y dentro del epígrafe *jubilación flexible*– se aboga por una modificación de la regulación de la jubilación parcial, en orden a que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales, desde el momento en que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del sistema de la Seguridad Social ¹⁰.

⁶ Se conoce como Pacto de Toledo el «Informe elaborado por la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del Sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deben acometerse», aprobado por el Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995. El contenido del Pacto de Toledo se recoge en la publicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1996.

⁷ Como, por ejemplo, la Recomendación n.º 162 de la OIT, sobre los trabajadores de edad, de 23 de junio de 1980. Conforme a dicha Recomendación se consideran trabajadores de edad o de edad madura «a aquellos que tienen dificultades de empleo por razones de edad avanzada y cuya tutela por parte de los Estados es aconsejable; trabajadores que comienzan la segunda mitad de su vida laboral y encuentran dificultades para su permanencia y reinserción profesional, teniendo que esforzarse por conservar el empleo o por encontrar otro...». Vid. ACOSTA ESTÉVEZ, José B.: «La normativa de la OIT a favor de los trabajadores de edad: jubilación y prestaciones de vejez». *Revista Técnico-Laboral*. Año 2001. Vol. XXII. N.º 88.

⁸ Vid., entre otros, la Comunicación de la Comisión Europea sobre «La evolución futura de la protección social en una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables». COM (2000). 622. Final. El texto de la Comunicación puede encontrarse en la web de la Unión Europea (europa.eu.int).

Anteriormente, ya la Recomendación del Consejo CEE, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación, incitaba a los Estados miembros a adoptar los mecanismos necesarios para la implantación de una jubilación flexible, sin que ello fuese obstáculo para que los trabajadores obtengan una reducción progresiva de la duración de su trabajo, durante los últimos años que precedan a su jubilación.

⁹ Suscrito, el pasado 9 de abril, entre el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y las Organizaciones empresariales más representativas. El texto del mismo puede consultarse en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». Madrid. 2001; y en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Legislación y Jurisprudencia)* N.º 218, mayo 2001. Ed. Estudios Financieros. Un análisis del contenido del Acuerdo en PANIZO ROBLES, J.A.: «Comentarios de urgencia al Acuerdo sobre la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 218. Mayo. 2001.

¹⁰ En el plano de las opciones políticas de la Seguridad Social y del empleo, existe –a juicio de algunos autores– una contradicción, de difícil, pero no imposible solución, consistente en la aparición de dos tendencias diferentes y opuestas de la regulación de la edad de jubilación, pues una se basa en la facilitación del acceso de determinados colectivos al beneficio de la jubilación anticipada, y la otra, en cambio, en su desincentivación, incluso en su penalización y en la incentivación del retraso de tal edad. Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Nuevas reglas sobre la jubilación anticipada: entre solidaridad, irracionalidad y discriminación. Reordenación sistemática y crítica de la más reciente regulación legislativa y negocial». La Ley. 1999.

No obstante, se entiende que la modificación del artículo 12.6 ET no agota el contenido del punto mencionado del Acuerdo Social. A través del mismo, se pretende que se alcance una compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y el desarrollo de actividades, lo cual habrá de producirse *desde que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del sistema de la Seguridad Social*, sin más condicionantes. Sin embargo, y como se analizará más adelante, la nueva regulación de la jubilación parcial posibilita esa compatibilidad cuando el acceso a la jubilación parcial sea anterior o simultáneo con el desarrollo de las actividades (también parciales), pero sin que ampare la compatibilidad posterior, es decir, la que surge cuando una persona que accede a la jubilación, con posterioridad, desarrolla una actividad parcial.

Mientras que en el primer caso existe esa compatibilidad, de modo que se posibilita que una persona pueda acumular una pensión (en cuantía reducida) con la retribución percibida por el desarrollo de una actividad (ejercida a tiempo parcial), sin embargo en el segundo caso existe en el ordenamiento de la Seguridad Social una incompatibilidad plena, de forma que el pensionista se verá forzado a suspender el percibo de la pensión si quiere desarrollar una actividad, aunque ésta sea a tiempo parcial y con una duración reducida ¹¹. Esta diferenciación de acción protectora que se produce con la actual regulación ¹² debe llevar a un replanteamiento en su globalidad de las reglas de compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y el desarrollo de actividades, que supere las estrictas reglas que se derivan de la normativa vigente ¹³.

¹¹ Desde el año 1993 y hasta el ejercicio 1998, se permitió esa compatibilidad, cuando el trabajo realizado por el pensionista tenía la consideración de trabajo a tiempo parcial *marginal*, es decir, el trabajo a tiempo parcial con una duración inferior a las 12 horas semanales o las 48 horas al mes. Esta modalidad contractual surge en el ordenamiento laboral a través del Real Decreto-Ley 18/1993 y va a tener vigencia hasta la Ley 63/1997, de 27 de diciembre.

La compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización del trabajo *marginal* se fundamentaba en que, en dicho contrato, el interesado no tenía cobertura social a efectos de las pensiones, derivadas de contingencias comunes. No obstante, esta compatibilidad fue suprimida tras la promulgación del Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, sobre aspectos de Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial, en el que, en aplicación de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, desaparecieron las lagunas protectoras de los contratos a tiempo parcial con jornada reducida.

¹² Un ejemplo puede permitir comprender mejor la diferencia. Piénsese, por ejemplo, en dos trabajadores de la misma categoría y el mismo salario: 200.000 ptas./mes. Al llegar a los 65 años el primero de ellos, mediante el oportuno pacto con el empresario, reduce la jornada de trabajo y el salario, en un 50%, acogiéndose a la jubilación parcial; de esta forma, compatibiliza una retribución de 100.000 ptas./mes con una pensión de jubilación.

El segundo trabajador accede a la jubilación ordinaria, pero, posteriormente, encuentra un trabajo a tiempo parcial, equivalente a un 30% de la jornada anterior, por el que percibe un salario de 60.000 ptas./mes. Este segundo trabajador verá suspendido el percibo de la pensión, si desea ejercer dicha actividad.

¹³ Contenidas en el artículo 16 de la Orden del entonces Ministerio de Trabajo, de 18 de enero de 1967 y que, como se ha indicado, parten de una incompatibilidad absoluta entre el percibo de la pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los Regímenes que conforman el sistema de la Seguridad Social. Esta regla contrasta, de otra parte, con la más flexible, contenida en la regulación de Clases Pasivas del Estado, conforme a la cual la incompatibilidad sólo se produce con una actividad en el sector público.

De esta forma, a dos funcionarios públicos se les aplicarán diferentes reglas de incompatibilidad, según cuál fuese el Régimen de Seguridad Social en que causaron su pensión de jubilación. Si la misma se causó en el Régimen General, existirá una incompatibilidad total entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad (salvo que la misma se produzca, como profesional independiente, en una profesión para cuyo desarrollo se requiera estar colegiado en un Colegio que, antes del 2 de agosto de 1985, tenía establecida, con carácter obligatorio, una Mutualidad, de acuerdo con la Disposición Adicional 15.ª de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, en la redacción dada por el artículo 33 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social). Por el contrario, si la pensión de jubilación se causó en el Régimen de Clases Pasivas, la incompatibilidad únicamente se producirá cuando la actividad a desarrollar pertenezca al sector público.

En el presente trabajo se pretende efectuar un análisis de la nueva regulación de la figura de la jubilación parcial, así como del contrato de relevo, en comparación con la normativa que se venía aplicando con anterioridad, para lo cual resulta conveniente efectuar unas breves referencias a la evolución de las mismas.¹⁴

¹⁴ Un análisis de la jubilación parcial y del contrato de relevo en ALFONSO MELLADO, C.: *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1999; ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y 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; BAYLOS GRAU, A.: «Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos y contrato de relevo». En AA.VV.: *La reforma laboral de 1994*. Madrid. 1995; BLASCO RASERO, C.: «Un acercamiento a la jubilación parcial desde la jurisprudencia». *Temas Laborales*. N.º 42. 1997; CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*. Granada. Comares. 1999; CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DALRE, F. (coord.): *Los contratos de trabajo*. Edit. Lex Nova. Madrid. 2000; CECA MAGAN *et. al.*: «Las diversas modalidades de contratación laboral». Ed. *Revista General de Derecho*. Madrid. 1998; DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.: «La protección social en el nuevo contrato a tiempo parcial». *Relaciones Laborales*. N.º 19. 1999; DURÁN LÓPEZ, F.: «Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo» en AA.VV.: *Comentarios a la nueva legislación laboral*. Tecnos. Madrid. 1985; ESCOTET VÁZQUEZ M.: «El contrato de trabajo a tiempo parcial a partir del Real Decreto-Ley 15/1998». *Actualidad Laboral*. N.º 38. Octubre. 1999; GARCÍA ORTEGA, J.: «Adaptaciones de la Seguridad Social contributiva al trabajo a tiempo parcial». *TS*. N.º 85. 1998; GARRIDO PÉREZ, E.: *El contrato de relevo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1985 y «Contrato de relevo y jubilación parcial» en AA.VV.: *Trabajo a tiempo parcial*. Edit. Lefebvre Madrid. 2000; GETE CASTRILLO, P.: «Pensión de jubilación y trabajo a tiempo parcial». *Relaciones Laborales*. Vol. I. 1994; GONZÁLEZ DEL REY, I.: *La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial*. Tirant lo Blanch. Valencia. 1998; IGLESIAS CABERO, M., y MARÍN CORREA, J.M.: *Comentarios de urgencia al marco normativo del contrato de tiempo parcial*. Colex. Madrid. 1999; LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo». *Tribuna Social*, N.º 85. 1998; LÓPEZ GANDÍA, J.: «Tiempo parcial y protección social». *Relaciones Laborales*. 1998. II; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: «El contrato de relevo». *Documentación Laboral*. N.º 15. 1985; MELLA MÉNDEZ, L.: «Consideraciones sobre el contrato de relevo». *Actualidad laboral*. N.º 46. 1998; PANIZO ROBLES, J.A. y CRESPO MACÍAS, M.: «Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: una relación en constante adaptación». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 202. Enero. 2000; RUBIO DE MEDINA, M.D.: «Cuestiones de Seguridad Social en el contrato de relevo y en la jubilación a tiempo parcial». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 19. Madrid. 2000; SALINAS MOLINA, F.: «Jubilación parcial». *Justicia Laboral*. N.º 3. Agosto. 2000; SÁNCHEZ-URAN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato de relevo: balance y perspectivas de una institución revitalizada». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 18. Madrid. 2000; YANINI BAEZA, J.: «Trabajo a tiempo parcial: notas sobre su régimen regulador». *Tribuna Social*. N.º 85. 1998.

Para el análisis de la reforma del contrato a tiempo parcial, llevada a cabo, primero, a través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo y, posteriormente, por la Ley 12/2001, de 9 de julio, *vid.* BENEYTO CALABUIG, D.: «La reforma laboral de 2001». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 217. Mayo. 2001; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001». *Relaciones Laborales*. N.º 10. Mayo. 2001; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: «La reforma laboral del año 2001. (Notas sobre el Real Decreto-Ley 5/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad)». *Información Laboral*. N.º 11. 2001; MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: «Contratación laboral y política de empleo: primera fase de la nueva reforma del mercado de trabajo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 217. Mayo. 2001; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «El principio de estabilidad en el empleo. Avances y retrocesos tras la promulgación del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 220. Julio. 2001; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DALRE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad». *Relaciones Laborales*. N.º 7. Marzo. 2001 y SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Una "Reforma" vigesimosecular (a propósito del Real Decreto-Ley 5/2001)». *Aranzadi Social*. Abril. 2001.

II. BREVE REFERENCIA A LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

1. Del Estatuto de los Trabajadores a la reforma de 1998.

La jubilación parcial, así como el contrato de relevo (que es consustancial con la primera) no estuvieron presentes, dentro de los instrumentos de política de empleo, en la implantación de la reforma laboral llevada a cabo por el ET, en la que, si bien ya aparece el contrato a tiempo parcial, por el contrario no figura ninguna mención a la jubilación parcial ni, como es lógico, al contrato de relevo. La misma ausencia se observa en el marco de todo el cúmulo de mecanismos de fomento del empleo instaurados en 1982¹⁵.

Va a ser en la Ley 32/1984, de 2 de agosto¹⁶, en donde aparezca por primera vez la figura de la jubilación parcial (mediante una incorporación de mecanismos ya conocidos en la legislación francesa)¹⁷, disposición desarrollada por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre¹⁸, como medio de lograr un mejor reparto de trabajo, así como propiciar el mantenimiento de los trabajadores de edad en la actividad¹⁹, aunque fuese mediante un contrato de jornada más reducida (y un salario también de menor importe, que suele combinarse con una pensión de cuantía menor). Como ha señalado la doctrina²⁰, la aparición de la jubilación parcial en la Ley 32/1984 pretendió superar los discretos resultados de la jubilación especial recogida en el Acuerdo Nacional sobre el Empleo (ANE) y convertida en norma a través del Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto y, más tarde, en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de noviembre.

Sin embargo, la regulación de la jubilación parcial/contrato de relevo estaba dotada de una fuerte rigidez²¹, la que, entre otros motivos, originó el escaso desarrollo de esta figura²². Eran varias

¹⁵ A través del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio.

¹⁶ De modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET.

¹⁷ Vid. CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA: *El nuevo régimen ...*, op. cit. Pág. 89. En la Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, se refiere a la inclusión del contrato de relevo/jubilación parcial con el objetivo básico de mejorar el bienestar social de los trabajadores con edad próxima a la jubilación.

¹⁸ Un análisis de la figura de la jubilación parcial, anterior a la reforma en 1998, en FERNÁNDEZ LÓPEZ, A.: «Jubilación parcial...» op. cit. Pág. 135 y ss. o GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. «El contrato de trabajo a tiempo...», op. cit. Un análisis de la jurisprudencia en BLASCO RASERO, C.: «Un acercamiento a la jubilación...», op. cit.

¹⁹ No cabe duda que la tasa de actividad se reduce conforme avanza la edad de los trabajadores. Así, siguiendo los datos del Consejo Económico y Social, correspondientes a 1994 («Economía, Trabajo y Sociedad». Madrid. 1995), dicha tasa superaba ligeramente el 88%, para el colectivo entre 50 y 54 años; no llegaba al 73%, para los trabajadores entre 55 y 59 años; bajaba del 43%, en los trabajadores entre 60 y 64 años y no llegaba al 5%, en el supuesto de trabajadores con 65 y más años.

Para el año 1999, la tasa de empleo en España en los grupos de trabajadores de mayor edad era la siguiente: 57,2% (para los comprendidos entre los 50 y 54 años), 44,8% (entre 55 y 59 años), 24,7% (para los comprendidos entre los 60 y 64 años) y 3,9% (para los trabajadores entre 65 y 69 años).

²⁰ LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución...», op. cit.

²¹ OJEDA AVILÉS, A.: «Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido». *Documentación Laboral*. N.º 14. 1984.

²² MARTÍN PUEBLA, E. y SASTRE IBARRECHE, R.: *Política de empleo y jubilación forzosa del trabajador*. Tecnos. Madrid. 1991.

las causas de la falta de éxito del desarrollo de la jubilación parcial y, entre ellas: la complejidad que para la empresa suponía la existencia de dos trabajadores en un mismo puesto, con diferente grado de experiencia y habilidades; el carácter estanco de la actividad desarrollada por ambos trabajadores, etc. ²³.

Tras la modificación llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre (posteriormente convertida en la Ley 10/1994) la jubilación parcial se circunscribió a la jubilación contributiva, aunque tal circunstancia era fácilmente deducible de la legislación anterior ²⁴.

La nueva redacción del artículo 12.5 ET (a través de la Ley 63/1997) no introduce modificaciones respecto de la regulación anterior, al mantener la necesidad de una analogía plena entre la profesión y las categorías profesionales del jubilado parcial y del relevista, la poca flexibilidad en la reducción de la jornada (limitada al 50%), así como el que el relevista fuese un trabajador desempleado ²⁵, inscrito en la correspondiente oficina de empleo.

2. La reforma de 1998.

En 1998 se va a operar una nueva medida reformativa de la figura de la jubilación parcial, y del contrato de relevo, llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 15/1998 ²⁶, así como, en lo que respecta a los aspectos de Seguridad Social, en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

La reforma de 1998 viene precedida por la firma entre las organizaciones sindicales más representativas del Acuerdo Interconfederal sobre la estabilidad en el empleo, de 28 de abril de 1997 ²⁷,

²³ Vid. DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.: «La protección social...», *op. cit.* Pág. 506.

²⁴ Vid. BAYLOS GRAU, A.: «Trabajo a tiempo parcial, fijos discontinuos...», *op. cit.*

²⁵ En cuanto que la jubilación parcial se sigue considerando únicamente como una medida de fomento del empleo, por lo que la doctrina venía aplicando al contrato de relevo analógicamente los criterios adoptados respecto del contrato de sustitución (otra de las medidas de fomento del empleo), «*dada la escasa jurisprudencia existente en relación este tipo de contratos (de relevo)...*». Vid. LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución...», *op. cit.* Pág. 60.

²⁶ El Real Decreto-Ley 15/1998 vino precedido por el «Acuerdo sobre el trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad», suscrito, el 13 de noviembre de 1998, entre el Gobierno y las Organizaciones sindicales más representativas, en cuyo apartado 4.1, Parte I, se propone una regulación del contrato de relevo más adecuada a la realidad y a las necesidades organizativas de las empresas, así como, en línea con las orientaciones del Acuerdo Marco Europeo, establecer una regulación acorde con el objetivo de facilitar la preparación para la edad de jubilación.

Un análisis del contenido de este Acuerdo en PANIZO ROBLES, J.A. y CRESPO MACÍAS, M.: «Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social...», *op. cit.*

Un breve análisis de los diferentes Acuerdos adoptados a partir de los años 80 en materia de empleo y, en general, de las políticas de empleo en España, en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «La política de empleo en España. Informe de bases sobre instituciones, procedimiento y medidas de política de empleo». Colec. Informes y Estudios. Madrid. 2000.

²⁷ El Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo dio lugar a la promulgación del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo (*convertido*, tras su tramitación en las Cortes Generales como proyecto de Ley, en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y fomento de la contratación). El contenido de

en cuyo ámbito, y dentro de las medidas dirigidas a erradicar y combatir la fuerte temporalidad observada en la contratación laboral en España, las partes proponían introducir determinadas modificaciones en la regulación jurídica del contrato a tiempo parcial y, como una modalidad del mismo, del contrato de relevo²⁸ y de la jubilación parcial²⁹, dotándoles de una mayor flexibilidad, como modo de intentar que la jubilación parcial tuviese en España un desarrollo semejante al experimentado en otros países de Europa³⁰.

Las modificaciones más importantes³¹, respecto a la regulación anterior, contenidas en eran las siguientes:

- En primer lugar, dar una mayor flexibilidad a la posibilidad de reducir la jornada por parte del trabajador que pretendía acceder a la jubilación parcial. Frente al rígido porcentaje del 50%, la nueva redacción del artículo 12.6 ET –en coherencia con los límites establecidos en el ámbito de la jornada a desarrollar en el contrato a tiempo parcial– posibilitó un amplio margen de flexibilidad, de modo que el trabajador podía reducir su jornada entre un mínimo de un 30% y un máximo de 77%.
- Una ampliación de los límites de edad para poder acogerse a la jubilación parcial. Hasta la reforma de 1998, el trabajador tenía que tener una edad que no podría ser inferior, como mínimo, en tres años a la edad ordinaria de jubilación, límite que pasa a situarse en cinco.

dicho Acuerdo puede analizarse en la publicación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Acuerdo sobre estabilidad en el empleo». Madrid. 1997, así como en Estudios Financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Nº 170. Madrid. 1997. Un análisis del Acuerdo en RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: «El AIEE y la reforma del Estatuto de los Trabajadores». *Documentación Laboral*. ACARL. N.º 53.

²⁸ En el apartado d) del artículo 12.6 ET, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1998 se previó *ex novo* que en la negociación colectiva se podrían establecer medidas para impulsar la celebración del contrato de relevo.

²⁹ Un análisis de la reforma contenida en el AIEE en ORTIZ LALLANA, M.C.: «Algunos problemas del régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial». *Relaciones Laborales*. T. II. 1998.

³⁰ Las cifras sobre el número de contratos de relevo suscritos a partir de 1984 no podían ser más desalentadoras: 275 (1984), 1.944 (1985), 1.171 (1986), 904 (1987), 1.473 (1988), 1.565 (1989), 2.283 (1990), 2.611 (1991), 2.182 (1992), 1.582/(1993), 219 (1994), 238 (1995), 223 (1996). Datos extraídos de LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución ...», *op. cit.* Pág. 69.

Las cifras anteriores ponen de relieve que el contrato de relevo cedía su importancia a otra figura que también pretendía el reparto del tiempo de trabajo, cual era el contrato de sustitución, ligado a la jubilación anticipada a los 64 años. Esos contratos evolucionaron en los años indicados, de la siguiente forma: 1.305 contratos (1992), 1.320 (1993), 1.534 (1994), 2.020 (1995), 2.779 (1996) y 2.783 (1997). Datos extraídos del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, correspondientes a 1997, publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y citados por SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 195.

El escaso uso de la figura del contrato de relevo motivó, según los autores, la ausencia de pronunciamientos jurisprudenciales sobre aquélla, lo cual no es más que una prueba palpable del fracaso del modelo establecido en 1984, que permanece casi sin alteración hasta la reforma de 1998. *Vid.* ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «Derecho del Trabajo». Madrid. 1997. Pág. 270; o CASAS BAAMONDE, M.E. «Los contratos de trabajo», *op. cit.* Pág. 183.

³¹ Un análisis muy detallado de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 15/1998 en CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RE, F.: «Los contratos de trabajo», *op. cit.* Págs. 181-215.

- Una mayor flexibilidad en los cometidos a realizar por el trabajador desempleado, que pasaba a ser contratado mediante un contrato de relevo, tanto en lo que se refiere a los cometidos a realizar, como en lo que respecta al horario del trabajador relevado y el trabajador relevista ³².

Se configura, de este modo, una fórmula que pretende la consecución de los objetivos siguientes: fomento del empleo, retiro progresivo y flexibilidad en la gestión del trabajo en la empresa, con una triple perspectiva subjetiva: el trabajador desempleado, el trabajador cercano a la edad de jubilación y el empresario que, de esta forma, aparecen entrelazados por una relación triangular ³³.

3. La nueva reforma.

A pesar de la reforma introducida en 1998, la regulación de las figuras que se están analizando seguía adoleciendo de determinadas rigideces, y el propósito inicial de su implantación (el reparto del trabajo y la jubilación flexible) había ido decayendo en beneficio de la formulación de una medida de fomento del empleo, a través de determinadas ventajas que podrían obtener los sujetos de la relación laboral, al desaparecer en buena medida las interconexiones que unían las dos figuras contractuales en relación (el contrato del trabajador relevado y el del relevista).

Además, y como venía poniendo de relieve la doctrina, la regulación de la jubilación parcial (extinguiéndose obligatoriamente a los 65 años o a la edad inferior a la que se accediera a la jubilación ordinaria) suponía la ruptura de los principios contenidos en la Recomendación 10.^a del Pacto de Toledo, así como en el Acuerdo de Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, de fomentar la prolongación de la actividad laboral, desincentivando las jubilaciones anticipadas. De igual modo, la temporalidad de los contratos de relevo constituían una excepción a las directrices emanadas de los diferentes Acuerdos Sociales, en el sentido de fomentar la contratación indefinida, e intentar eliminar las manifestaciones de contratación temporal no causal ³⁴.

Estas orientaciones, así como el propio contenido del apartado IV del Acuerdo Social sobre la mejora y el desarrollo del sistema de protección social (en el sentido de establecer medidas de

³² La necesidad de estas reformas ya había sido puesta de relieve por la doctrina, ya que el éxito del contrato de relevo y de la jubilación parcial *estaba condicionado a que se regule adecuadamente y se refuerce con unas ventajas mínimas*. (GARCÍA DE BLAS, A.: «Efectos de la reducción de la edad de jubilación y de la prolongación de la escolarización». En AA.VV.: «Reparto de trabajo y crisis social». Edit. Pablo Iglesias. Madrid. 1986. Pág. 289.

De ahí que se demandase, en razón de la necesaria flexibilidad en la organización empresarial, que ambos trabajadores (relevado y relevista) no tuviesen que coincidir en una misma unidad de tiempo; que existiese una mayor flexibilidad en la reducción de la jornada, por parte del trabajador relevado; la mayor duración del contrato de relevo, etc.

³³ Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. «Jubilación parcial y contrato». *op. cit.* 1997.

³⁴ Estas particularidades, así como otras, son puestas de relieve en CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RE, F.: «Los contratos de trabajo», *op. cit.* Págs. 214 y ss.

jubilación flexible y de favorecer la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad) están en la raíz de las modificaciones llevadas a cabo en el artículo 12.6 ET, a través del artículo 1 Ley 12/2001, cuyo contenido es objeto de análisis en los siguientes apartados ³⁵.

III. EL CONTRATO DE RELEVO

1. Los aspectos laborales del contrato de relevo.

1.1. La necesidad de que exista una transformación previa de un contrato a tiempo completo por otro a tiempo parcial.

El contrato de relevo se configura como un instrumento de distribución o reparto del empleo, en cuanto que la jornada abandonada por un trabajador, como requisito necesario para acceder a la jubilación de la Seguridad Social, en la modalidad de jubilación parcial, tiene que ser cubierta por un trabajador ³⁶. En consecuencia, la transformación o novación de un contrato ¿a tiempo completo? ³⁷ en otro a tiempo parcial constituye el fundamento para que se celebre otro contrato, denominado *contrato de relevo*. De ahí que la doctrina ³⁸ entienda que el contrato de relevo no es contrato acausal, ya que la norma (artículo 12.6 ET) identifica la causa del contrato precisamente en la reducción previa de la jornada de otro contrato de trabajo anterior ³⁹.

³⁵ En la enmienda del Grupo Parlamentario Popular, a través de la cual se dio nueva redacción al artículo 12.6 ET, se justifica la nueva regulación en la necesidad de adecuar su redacción a las modificaciones introducidas por la reforma laboral (la incluida en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo) en la regulación del tiempo parcial y a los nuevos objetivos y realidades de la política de empleo, *así como de potenciar y favorecer una mayor utilización de estos contratos* (los de relevo). El contenido de la enmienda indicada puede analizarse en el Boletín Oficial de las Cortes Generales citado en la nota n.º 3.

³⁶ Aunque, frente a lo que sucedía en la regulación precedente, esa cobertura de la jornada de trabajo abandonada por el jubilado parcial ya no tiene que producirse necesariamente en todos los supuestos.

³⁷ En la normativa de desarrollo del artículo 12.6 ET (artículo 9 del RD 144/1999, de 29 de enero) se estableció el requisito de que, para acceder a la jubilación parcial, era necesario que el trabajador que reducía la jornada de trabajo, fuese un trabajador contratado a tiempo completo, requisito que fue cuestionado por la doctrina, dado que esa exigencia adicional no se contemplaba en la norma legal, ya que el mencionado artículo 12.6 ET (tanto en la redacción precedente, como en la llevada a cabo por el artículo 1 Ley 12/2001) se refiere a un trabajador que reduzca su jornada y su salario, y ello puede llevarse a cabo, no sólo en un trabajo a tiempo completo, sino también en un trabajador a tiempo parcial, teniendo en cuenta, además, que de acuerdo con la nueva redacción del artículo 12 ET, operada por la Ley 12/2001 (que trae su causa en el Real Decreto-Ley 5/2001) desaparecen los límites cuantitativos de jornada en el contrato a tiempo parcial.

Es de esperar, en consecuencia, que en la norma reglamentaria que pueda aprobarse se proceda a la supresión del requisito (contenido actualmente en el artículo 9 RD 144/1999) de que el trabajador que pretende acceder a la jubilación parcial tenga que ser necesariamente un trabajador a tiempo completo.

³⁸ GARRIDO PÉREZ, E.: «Contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 64.

³⁹ El contrato de relevo y la jubilación parcial son figuras que también existen en el ordenamiento jurídico europeo. Son los contratos de solidaridad, previstos en la legislación italiana (al parecer, con escaso éxito), que se articulan sobre reducciones de jornada y que se prevén como respuestas a crisis empresariales, así como el *pre-pensionamiento progresivo*, a través del cual se posibilita simultanear trabajo a tiempo parcial y una pensión de jubilación de cuantía redu-

En consecuencia, son requisitos básicos del contrato de relevo:

a) Un pacto previo de reducción de jornada y la consiguiente novación contractual.

Como se ha señalado, el presupuesto previo del contrato de relevo es un pacto entre un empresario y un trabajador de la empresa, mediante el cual el segundo, con una edad próxima a la de la jubilación, celebra un nuevo contrato que, en virtud del imperio de la Ley, se transforma en un contrato a tiempo parcial.

De este pacto –que debe documentarse por escrito– derivan una serie de consecuencias, como son:

- Una **novación** contractual de los elementos básicos que configuran el contrato de trabajo, jornada y salario, en cuanto que las mismas pasan a ser inferiores a la que se pactaron inicialmente. Por ello, para algunos autores, más que hablar de la novación de determinadas cláusulas del contrato, puede hablarse de un nuevo contrato, al llevarse a cabo una sustitución contractual, en la que el anterior contrato se ve sustituido por el nuevo ⁴⁰.
- La necesaria **conurrencia de voluntades** de distintas personas, tanto por parte del trabajador que desea reducir su jornada y, como consecuencia de ello, su salario, asumiendo las consecuencias de esta decisión, al renunciar a unas condiciones laborales iniciales, en orden a favorecer la constitución de un nuevo contrato, como por el empresario, ya que el mismo tiene libertad para aceptar o no la propuesta del trabajador.

No obstante, esta libertad de pactos puede estar mediatizada por las cláusulas convencionales contenidas en los convenios colectivos que resulten de aplicación, y ello a pesar de la derogación de la Adicional 10.^a ET, respecto de la posibilidad de que, en virtud de la negociación colectiva, se pudieran establecer edades de jubilación ⁴¹, ya que, conforme al apartado 6 del artículo 12 ET, la negociación colectiva está habilitada para impulsar la celebración de contratos de relevo ⁴².

cida. De igual modo, el Código de Trabajo francés establece la *préretraite progressive*, mediante la que un trabajador con 55 o más años transforma un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial, siempre que se mantenga el empleo, mediante la contratación de un nuevo trabajador. A su vez, en Alemania está establecido el trabajo a tiempo parcial de las personas mayores (*altersteilzeit*) combinado con una jubilación de importe reducido.

Un análisis de estas figuras contractuales en el ámbito europeo en GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: «El trabajo a tiempo parcial desde...», *op. cit.* y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: «Trabajo a tiempo parcial y Derecho Comunitario». *Relaciones Laborales*. T. II. Madrid. 1998.

⁴⁰ Sobre el particular, *Vid.* ALFONSO MELLADO, C. *et al.* «Sobre la posibilidad...», *op. cit.* y LÓPEZ CUMBRE: «Contrato de relevo...», *op. cit.* Págs. 53-54.

⁴¹ La Disposición Derogatoria de la Ley 12/2001 ha procedido a la derogación expresa de la Adicional 10.^a ET. Un análisis de la incidencia de dicha derogación en GARCÍA VIÑA, J.: «Regulación del Convenio Colectivo de las cláusulas de jubilación forzosa (Derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores). Reformas introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo». *Tribuna Social*. N.º 124. Abril. 2001.

⁴² Como señala la doctrina, la práctica de la negociación colectiva se ha situado en la línea de prever la posibilidad de acceso a la jubilación parcial y la celebración de contratos de relevo, sin especificaciones adicionales a las recogidas en las normas, remitiéndose por lo general a lo preceptuado en las disposiciones normativas. *Vid.* GARRIDO PÉREZ, E.: «Contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 71.

En este ámbito, y dada la voluntariedad en el acceso a la jubilación parcial, surge la duda de hasta dónde pueden llegar las medidas que se establezcan en la negociación colectiva para el impulso y el fomento del contrato de relevo, máxime teniendo en cuenta la supresión de la Disposición Adicional 10.^a ET, a tenor de la cual la negociación colectiva podría establecer edades máximas de jubilación forzosa, respetando una serie de principios básicos.

Desde luego, es posible que, a través de la negociación colectiva, se configure como un derecho individual del trabajador, y como una obligación del empresario, el acogimiento del primero a la jubilación parcial, si él lo pide; o que se incentive, mediante premios u otras medidas, el acceso a la jubilación parcial. Lo que resulta más problemático es que, a través de la negociación colectiva, se pueda imponer a unos trabajadores que, de forma obligatoria, al llegar a una determinada edad (60 o más años) tengan que acogerse necesariamente a la jubilación parcial, con la consiguiente novación del contrato de trabajo que tenían concertado con la empresa ⁴³, aunque no faltan voces autorizadas que entienden posible la delimitación de edades de jubilación, a través de la negociación colectiva, a pesar de la derogación de la Adicional 10.^a ET ⁴⁴.

- La **imposibilidad de hecho de reversibilidad de los pactos**, en el sentido de que el trabajador parcial recupera la jornada abandonada. Aunque, desde un plano teórico podría defenderse esa reversibilidad, sin embargo la misma plantea toda una serie de interrogantes y consecuencias que, en la práctica, la hacen de difícil aceptación, consecuencias que operarían:
 - Desde la perspectiva del contrato de relevo, la reversión de las condiciones de jornada por parte del jubilado parcial, incrementando la jornada que había previamente reducido, no podría, en ningún caso, implicar una modificación de las cláusulas contractuales del contrato de relevo, salvo, en todo caso, que existiese un pacto entre el empresario y el relevista para alterar el régimen del contrato celebrado.
 - Desde la vertiente de la jubilación parcial, la modificación de la jornada del jubilado –mediante el incremento de la misma– provocaría la suspensión de la pensión, en cuanto que la norma de Seguridad Social únicamente contempla la posibilidad inversa, es decir, que el jubilado parcial reduzca la jornada, con el consiguiente compromiso por parte de la empresa y del relevista de aumentar, en la misma proporción, la jornada de este último.

⁴³ Posibilidad que, en cambio, era posible con la regulación anterior. Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La anticipación de la edad de jubilación». *Revista de Seguridad Social*, N.º 35. 1987, o BLASCO RASERO, C.: «Un acercamiento a la jubilación parcial...», *op. cit.*

Un análisis sobre implicaciones negociación colectiva/reglamentación normativa en VALDÉS DAL-RE, F.: «El trabajo a tiempo parcial: crónica normativa de una compleja modalidad contractual». *Relaciones Laborales*. N.º 19. Madrid. Octubre 2000.

⁴⁴ Vid. al efecto, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Propósitos...», *op. cit.* Pág. 106 o RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., VALDÉS DAL-RE, F. y CASAS BAAMONDE, M.E.: «La reforma del mercado de trabajo...», *op. cit.* Pág. 24.

- La configuración del contrato novado como **un contrato a tiempo parcial**, dotado de todas las características, requisitos y peculiaridades de esta clase de contrato, si bien está sometido a término –sin que pueda concertarse como indefinido– ya que el mismo se extinguirá en el momento en que el trabajador acceda a la jubilación ordinaria o total ⁴⁵.

Ahora bien, dado que el acceso a la jubilación es, en principio, voluntaria, el contrato tiene una duración indeterminada, ya que puede no conocerse en principio el término de la extinción del contrato. Esta indefinición hace surgir la duda sobre si el trabajador puede o no concertar con el empresario un pacto de horas complementarias, pacto que, en la regulación anterior, resultaba imposible ⁴⁶.

- La **necesidad de mantener dicho contrato a tiempo parcial**, ya que si el trabajador jubilado parcialmente fuese despedido improcedentemente, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación y no se procediese a su readmisión, la empresa deberá sustituirlo por otro trabajador, en quien concurren las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, o ampliar la jornada del trabajador con contrato de relevo (art. 9 RD 1991/1984).

En caso de incumplimiento de dicha obligación de sustitución, el empresario deberá abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengada.

- b) La celebración de un nuevo contrato**, bajo la denominación de *contrato de relevo*, para ocupar, como mínimo, la jornada abandonada por el trabajador que pasa a la jubilación parcial ⁴⁷. Aunque, el contrato está orientado inicialmente para su configuración como contrato a tiempo parcial, sin embargo –y como se señalará más adelante– la norma prevé que pueda celebrarse a tiempo completo, con lo cual se rompe la filosofía inicial de un mismo tiempo de trabajo que es compartido por dos trabajadores, *para configurarse como un instrumento contractual al servicio de la reordenación del tiempo de trabajo en la empresa* ⁴⁸.

Ahora bien, así como en la regulación anterior el contrato de relevo era un presupuesto básico para que pudiese operar el mecanismo de la jubilación parcial, de modo que no podía accederse a aquélla, si en la fecha del hecho causante de la misma (que coincidía con la de

⁴⁵ Téngase en cuenta la profunda reforma del contrato a tiempo parcial llevada a cabo por la Ley 12/2001 que, en palabras de algunos autores, supone que se ha simplificado extraordinariamente la ordenación legal de dicho contrato, lo que, en contrapartida, va a provocar una fortísima inseguridad en la posición del trabajador que haya concertado tal tipo de contrato. Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Propósitos y...», *op. cit.* Pág. 121.

⁴⁶ Dado que, en cualquier caso, el trabajo a tiempo parcial se extinguirá al llegar el trabajador a la edad ordinaria de jubilación. Por ello, la doctrina entendía que, en estos casos, no era posible el pacto de horas complementarias. Vid. SALINAS MOLINA, F.: «La jubilación parcial», *op. cit.* Pág. 10.
Los pactos de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial están regulados en el apartado 5 del artículo 12 ET, apartado que ha tenido una nueva redacción a través del artículo 1 Ley 12/2001.

⁴⁷ Algún autor entiende que, al no estar expresamente prohibido, cabría la posibilidad de efectuar más de un contrato de relevo para sustituir, al menos, la jornada dejada vacante por el trabajador relevado. Vid. SALINAS MOLINA, F.: «La jubilación parcial», *op. cit.* Pág. 10.

⁴⁸ GARRIDO PÉREZ, E.: «Contrato de relevo ...», *op. cit.* Pág. 81.

los efectos de la reducción de jornada por parte del jubilado parcial) no se había producido la celebración del contrato de relevo ⁴⁹, en la regulación vigente a partir del 11 de julio de 2001 ⁵⁰ el ordenamiento jurídico ⁵¹ distingue según que el acceso a la jubilación parcial se haya llevado a cabo por un trabajador antes o después de los 65 años, del siguiente modo:

- Si el acceso a la jubilación parcial se produce antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, es decir, antes de los 65 años ⁵², es exigible en todo caso la celebración del contrato de relevo.
- Por el contrario, si el acceso a la jubilación parcial se efectúa habiendo cumplido los 65 años, la celebración del contrato de relevo es potestativa para la empresa, pudiendo el trabajador acceder a la jubilación parcial, aunque no se haya suscrito el contrato de relevo. Con ello, se hace palpable uno de los cambios más sustanciales en la nueva regulación de la jubilación parcial, cual es la de la flexibilización de la edad de jubilación, así como el favorecimiento de la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad ⁵³.

1.2. Las características del contrato de relevo.

La primera característica del contrato de relevo ⁵⁴ es la *ausencia de un concepto claro, directo y autónomo* ⁵⁵, que se ha justificado por su dependencia con otro contrato, lo que lleva al legislador a definir este último ⁵⁶.

⁴⁹ Lo cual estaba en consonancia con uno de los objetivos básicos de la jubilación parcial/contrato de relevo, como era la generación de nuevo empleo, a través del reparto del existente. Este objetivo, que se plasmaba en la obligación en cualquier supuesto de la necesidad de celebrar un contrato de relevo, contrastaba con la práctica seguida en otros ordenamientos, como era el caso de Austria, Bélgica o Finlandia, en los que la modalidad de jubilación parcial no precisa que los empresarios contratasen a nuevos trabajadores, que sustituyeran la parte de jornada abandonada por los jubilados. Una información comparada sobre la jubilación parcial en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: «Boletín de Información Sociolaboral Internacional». N.º 48. Febrero. 1999. Pág. 55. Vid. de igual modo, PANIZO ROBLES, J.A. y CRESPO MACÍAS, M.: «Trabajo a tiempo parcial y protección ...», *op. cit.*

⁵⁰ Fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2001, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Final 2.ª Uno de la misma.

⁵¹ Artículo 12.6 ET.

⁵² De conformidad con lo previsto en el artículo 161 LGSS.

⁵³ En el marco de las orientaciones de la Recomendación 10.ª del Pacto de Toledo y del apartado IV del Acuerdo Social de abril de 2001.

⁵⁴ De *medio relevo* lo calificó en su día la doctrina. Vid. MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del trabajo». Madrid. 1997.

⁵⁵ MELLA MÉNDEZ, L.: «El contrato de relevo», *op. cit.*

⁵⁶ Para la autora citada en la nota anterior, las características del contrato de relevo se pueden sintetizar en las siguientes: ser un contrato en el que está ausente su carácter autónomo; constituirse en una modalidad del contrato a tiempo parcial; por las finalidades de servir de instrumento a una política de reparto del trabajo o de fomento o del nuevo empleo –a la que habría que añadir ahora la de incentivar la prolongación de la actividad en los trabajadores de edad–; y por implicar ciertas ventajas a la empresa.

a) **Respecto de los trabajadores posibles sujetos del contrato de trabajo**, la LRMT ha ampliado la limitación anterior ⁵⁷, consistente en que el trabajador debía tratarse de un desempleado ⁵⁸, inscrito en la Oficina de empleo correspondiente ⁵⁹, para posibilitar que el contrato de relevo se pueda formalizar también con un trabajador de la misma empresa que hubiese celebrado un contrato de duración temporal, flexibilizando de este modo la regulación jurídica y ampliando de esta forma las posibilidades de utilización del contrato de relevo.

En este ámbito, surge la duda sobre si el contrato de duración determinada, que el trabajador hubiese concertado previamente con la empresa, ha de ser de una duración inferior a la del contrato de relevo o, por el contrario, no se requiere ese condicionante. Dada la literalidad del artículo 12.6 ET no parece que pueda exigirse ese condicionamiento, además de que el mismo podría no tener una justificación objetiva. Por ejemplo, si se compara un contrato de duración determinada a tiempo parcial, con una jornada de trabajo de 1/3, frente a un contrato de relevo con una duración, en principio menor, pero a jornada completa.

b) La **duración del contrato de relevo** ha resultado alterada por la nueva regulación. Si conforme a la redacción anterior del artículo 12.6, el contrato presentaba la peculiaridad de una duración temporal ⁶⁰, en cuanto que la duración del mismo era equivalente al tiempo que le faltase al trabajador relevado para alcanzar la jubilación plena ⁶¹, la nueva normativa establece la posibilidad de que el contrato de relevo pueda pactarse, inicialmente, como de duración indefinida ⁶² o temporal ⁶³. No obstante, en este ámbito hay que diferenciar el supuesto en que el trabajador relevado acceda a la pensión de jubilación parcial antes de los 65 años de aquel en que dicho acceso se produzca a partir de dicha fecha, de la siguiente forma:

⁵⁷ Que ha permanecido vigente desde la implantación del contrato de relevo en 1984 hasta la entrada en vigor de la Ley 12/2001.

⁵⁸ Mayoritariamente, se ha entendido que el trabajador relevado debía ser un desempleado total, sin que cupiera la admisión al contrato de relevo de un desempleado parcial. No obstante, no faltan autores que entienden posible que un desempleado parcial pudiese suscribir un contrato de relevo. *Vid.* SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato...», *op. cit.* Pág. 212.

⁵⁹ La necesidad de inscripción resultaba de lo previsto en el artículo 7 Real Decreto 1991/1984.

⁶⁰ Si bien se intentaba incentivar su estabilidad, mediante los incentivos por la transformación de un contrato de relevo en uno de duración indefinida, de acuerdo con las bonificaciones que se recogían en las correspondientes medidas de los Programas de empleo. Para el año 2001, el Programa de empleo se recoge en el Capítulo II de la Ley 12/2001.

⁶¹ Dado que el jubilado relevado podía acceder a la jubilación a partir de los 60 años, el contrato de relevo tenía una duración máxima de 5 años, y una duración mínima del lapsus de tiempo que mediase entre la fecha de la jubilación parcial y el momento en que el trabajador relevado optase por la jubilación plena.

⁶² Con ello se acaba con la polémica, en la aplicación de la regulación anterior, sobre si el contrato de relevo podía tener una duración indefinida, ya que mientras una parte de los autores no veían obstáculo para configurar una relación indefinida en la concertación del contrato de relevo (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.: «El nuevo régimen ...» *op. cit.* Pág. 99), otros autores sostenían la tesis contraria (MELLA MÉNDEZ, L.: «Consideraciones...», *op. cit.* Pág. 867).

⁶³ Si bien se establecen medidas e incentivos para que los contratos de relevo de duración temporal se transformen en contratos indefinidos. Por ejemplo, en el Programa de fomento de empleo para el año 2001 (contenido en el Capítulo II de la Ley 12/2001), el mismo se aplica, entre otros, a la transformación en indefinidos de los contratos de relevo, incenti-

- Cuando el trabajador relevado acceda a la pensión de jubilación antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, la duración del contrato de relevo podrá pactarse por tiempo indefinido o configurarse como una relación temporal.

Ahora bien, así como en la regulación anterior, el contrato se extinguía por acceder el jubilado parcial a la jubilación plena (y, en todo caso, al llegar a los 65 años), en la nueva regulación se tiene en cuenta que el jubilado parcial puede permanecer en la jubilación parcial más allá de los 65 años. Por ello, aunque inicialmente el contrato de relevo tiene una duración temporal delimitada (con una duración máxima hasta el momento en que el relevado cumpla los 65 años), si, al cumplirse dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continúa prestando servicios en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese concertado podrá prorrogarse, por voluntad de ambas partes, por períodos anuales, contados a partir de la fecha del cumplimiento de los 65 años.

Es decir, queda a la libre voluntad de las partes la posibilidad de que se proceda a la prórroga de la duración, sin perjuicio de que se puedan establecer fórmulas específicas en el marco de la negociación colectiva, de acuerdo con las previsiones del artículo 12.6 ET. No obstante, en el caso de que se pacte el contrato de duración determinada, la misma no podrá ser inferior a la que falte al jubilado parcial para el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ya que, en el supuesto contrario, el contrato será nulo, *dada la nulidad de la cláusula por su contrariedad con una disposición legal* ⁶⁴.

Pudiera suceder, no obstante, que habiéndose acordado una prórroga anual del contrato de relevo, el trabajador relevado optase por acceder a la jubilación plena ⁶⁵ en una fecha anterior a la de la finalización de la correspondiente prórroga. En tales supuestos, cabría la duda de si se hace primar la fecha de acceso a la jubilación plena o se respetaba la duración de la prórroga. Tales dudas resultan despejadas por el propio artículo 12.6 ET, ya que en tales casos, aunque el trabajador relevado accediese a la jubilación plena, el contrato de relevo mantiene su vigencia hasta la expiración de la respectiva prórroga.

vos que consisten en la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes en un 25%, por un período de los 24 meses siguientes al inicio de vigencia del nuevo contrato. Un análisis de la evolución de los incentivos a la transformación en indefinidos de los contratos de relevo en RUBIO DE MEDINA, M.A.: «*Cuestiones de Seguridad Social...*», *op. cit.*

De igual modo, aparte de los incentivos establecidos en la legislación estatal, otras Administraciones Públicas, en general las Comunidades Autónomas, también han venido incluyendo diferentes medidas de apoyo al fomento del empleo y, dentro del mismo, a los contratos de relevo/jubilación parcial. Sobre la cuestión, *Vid.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidad Autónomas*. Cole. Informe y Estudios. Madrid. 2001.

⁶⁴ *Vid.* MARTÍNEZ EMPERADOR, R. «El contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 51.

⁶⁵ La fecha de la jubilación plena actúa como una causa extintiva del contrato de relevo que se haya pactado como de duración temporal.

- En el supuesto de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido en el cumplimiento de los 65 años, o en una fecha posterior, la duración del contrato de relevo, que voluntariamente se hubiese podido celebrar, puede tener una duración indefinida o configurarse como de duración temporal, en este caso, de duración anual ⁶⁶ si bien el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

También en estos casos, si el jubilado parcial accediese a la jubilación plena antes de que finalizase el período de prórroga anual, el contrato de relevo mantiene su vigencia hasta que finalice dicha prórroga.

- c) Por lo que se refiere a la **jornada**, el contrato de relevo puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, de modo que dicha jornada viene configurada por lo que se haya acordado inicialmente, si bien existe una obligación expresa para la empresa, consistente en que, como mínimo, ha de cubrirse una jornada del trabajador relevista igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Por ello, aunque no existe ningún inconveniente para que, conforme al artículo 41 ET, se produjese una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra la duración de la jornada, aumentando o reduciendo aquélla, sin embargo dicha reducción tendría como límite el porcentaje que hubiese sido abandonado por el trabajador relevado, ya que la misma debe ser cubierta, de forma obligatoria, por el relevista. Por tanto, fuera de este supuesto, la delimitación de la jornada queda en la libre voluntad de las partes.

Existe otra particularidad de la que pueda derivarse la modificación de la jornada del relevista, cual es el pacto que pueda existir entre el empresario y el trabajador relevado (que pasa a jubilación parcial) para ir reduciendo la jornada de trabajo del segundo ⁶⁷. Este acuerdo (previsto implícitamente en el artículo 11 RD 144/1999) trae como consecuencia un mayor porcentaje de reducción de jornada abandonada por el relevado que el empresario obligatoriamente está obligado a *rellenar* mediante la ampliación de la jornada del relevista. Por ello, en estos supuestos la libre voluntad de las partes para fijar las condiciones sustanciales del contrato de trabajo queda mediatizada, *hasta desaparecer en la persona del trabajador relevista* ⁶⁸.

No obstante, en aquellos casos en que el trabajador relevista ya viniese desempeñando una mayor jornada que la abandonada por el trabajador relevado, esa reducción por este último no incrementa en ningún caso la del trabajador relevista, ya que la jornada desempeñada absorbería y compensaría la nueva jornada liberada.

⁶⁶ Por supuesto, salvo que por pacto individual o colectivo se hubiese acordado una duración superior.

⁶⁷ Que, a su vez y como se indicará más adelante, tiene la compensación de ir incrementando la cuantía de la jubilación parcial.

⁶⁸ Vid. GARRIDO PÉREZ, E.: «Contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 85.

d) Por lo que se refiere al **trabajo desempeñado por el trabajador relevista**, la nueva regulación establecida por el artículo 12.6 ET permite un amplio margen de disponibilidad al empresario, ya que puede contratarse al trabajador para el mismo puesto de trabajo del relevado o para otro distinto, dentro de unos márgenes, pero dando término a la exclusión que se producía respecto del personal directivo.

En tal sentido, el trabajador puede llevar a cabo sus funciones en el mismo puesto de trabajo (compartiéndolo los dos trabajadores) o en uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente ⁶⁹. Desaparece, en consecuencia, la mención que se efectuaba al personal directivo, en esa amplia disponibilidad de la cobertura de un puesto de trabajo por el trabajador relevista ⁷⁰.

En este mismo margen de amplia disponibilidad, el horario de trabajador relevista podrá completar el del trabajador relevado o simultanearse con él.

e) La **extinción** del contrato de relevo ya no opera –como sucedía en la regulación anterior– por el mero cumplimiento, por parte del trabajador relevado, del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, circunstancia que puede aplicarse, en la nueva regulación, en los casos en que el contrato de relevo se hubiese concertado como de duración determinada y, además, no se hubiese procedido a la oportuna prórroga.

Ahora bien, puede suceder que el contrato de relevo se extinga por cualquiera de las causas previstas en el ordenamiento laboral. En estos casos, y cuando se trate de supuestos de exigencia del contrato de relevo ⁷¹, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo de 15 días, por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. En este último caso, la duración del contrato anterior no podrá ser inferior a la que faltase en el contrato de relevo (art. 9 RD 1991/1984).

Como ha señalado la doctrina, el término cese ⁷² permite incluir cualquier causa prevista en el artículo 49 ET ⁷³ como condicionante de una nueva contratación en sustitución y, aunque la norma no lo deja expresamente determinado, habrá que concluir que la obligación empresarial es la de celebrar un nuevo contrato de relevo, que sustituya al anterior.

⁶⁹ De acuerdo con el artículo 22 ET se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales. De igual modo, se entiende que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permite desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

⁷⁰ Las excepciones al personal directivo (concepto más amplio que el personal sujeto a la relación laboral de alta dirección) ya habían sido criticadas por la doctrina. *Vid.* CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.: «El nuevo régimen...», *op. cit.* Pág. 101.

⁷¹ Es decir, cuando el jubilado parcial haya accedido a la prestación antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y mientras no alcance dicha edad.

⁷² Utilizado en el artículo 9 Real Decreto 1991/1984.

⁷³ Salvo aquellas que imposibilitarían de hecho la realización de una prestación de servicios laborales, como es el caso de la extinción por muerte, incapacidad o jubilación del empresario o la fuerza mayor.

El incumplimiento empresarial de la obligación de sustituir al trabajador relevista que ha cesado en la empresa origina el abono, por parte del empresario, de la pensión de jubilación del trabajador relevado desde el momento en que se haya producido dicho cese ⁷⁴.

2. Los aspectos de Seguridad Social del contrato de relevo.

Salvo algunas ligerísimas excepciones, al contrato de relevo, en cuanto contrato de tiempo parcial, le son de aplicación las reglas de Seguridad Social que regulan esta modalidad contractual, y que, en síntesis, son las siguientes:

2.1. Los mecanismos de cotización a la Seguridad Social.

a) La determinación de la base de cotización.

De acuerdo con el artículo 65 Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos ⁷⁵, la cotización a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta se ajustan a las siguientes reglas:

- La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen de Seguridad Social de que se trate, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo y demás cotizaciones que se recauden conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social, será siempre mensual y se determinará conforme a lo establecido en el artículo 23 Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, en función de las retribuciones percibidas conforme a las horas trabajadas, lo sean en concepto de horas ordinarias o complementarias ⁷⁶.

⁷⁴ Conforme establece el artículo 9 Real Decreto 1991/1984.

⁷⁵ Aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. El artículo 65 de dicho Reglamento fue redactado *ex novo* por la Disposición Adicional Única del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

⁷⁶ La determinación de la base de cotización a la Seguridad Social está regulada en el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en la redacción dada por el artículo 82 Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales administrativas y del orden social. El mencionado artículo 82 implica una reacción contra una práctica, cada vez más extendida, de situar determinadas retribuciones en el ámbito de lo que se denominaban «conceptos retributivos no cotizables», como forma de eludir la obligación de efectuar cotizaciones sociales. Las previsiones legales están desarrolladas por el Reglamento General de cotización y de liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, modificado parcialmente por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre. Para un análisis de la determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social, en función de las últimas modificaciones legales, véase, entre otros, BENEYTO CALABUIG, D.: «La base de cotización a la Seguridad Social: conceptos cotizables y conceptos excluidos de cotización». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 176. Págs. 89-114; OTXOA CRESPO, I. y FUENTE, M. de la: «Las reformas en la base de cotización a la Seguridad Social por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 180. Págs. 131-150; PIÑERO DE LA FUENTE, A.J.: «Las concreciones reglamentarias en cuanto a la cotización operadas por el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre». *Relaciones Laborales*. Noviembre. 1997. Págs. 101-117; SENDÍN BLÁZQUEZ, A.: «La base de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social según el Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre». *Tribuna Social*. Diciembre. 1997.

A tal efecto, para la cotización a la Seguridad Social se ha de considerar la totalidad de las retribuciones percibidas por el interesado, cualquiera que sea su forma o denominación que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador (con independencia de que las mismas se satisfagan diaria, semanal o mensualmente) o las que efectivamente se perciban de ser éstas superiores, considerándose como remuneración la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, en dinero o en especie, y retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso, teniendo en cuenta que, a los efectos de la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social, constituyen percepciones en especie el uso, el consumo o la obtención de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal del mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda.

- *La base de cotización, calculada en la forma señalada, no podrá ser inferior:*
 - Para las contingencias comunes, al resultado de multiplicar la base mínima de cotización horaria, correspondiente a la categoría profesional del trabajador, adaptada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ⁷⁷, por el número de horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la liquidación de cuotas ⁷⁸.
 - Para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo y demás conceptos de recaudación conjunta, al resultado de multiplicar el tope mínimo absoluto ⁷⁹, adaptado, en su conformación horaria, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el número de horas realmente trabajadas, en el mes a que se refiere la liquidación de cuotas ⁸⁰.

⁷⁷ Esta adaptación se debe realizar de acuerdo con lo establecido en el apartado 4 del artículo 9 del mencionado Reglamento General de cotización y de liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, así como en lo que se refiere al ejercicio 2001 en el artículo 87 de la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2001. Las bases mínimas de cotización adaptadas, aplicables en la cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial durante 2001, se recogen en el artículo 31 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de enero de 2001.

⁷⁸ La forma de cálculo de las bases horarias ha sido puesta en cuestión por la doctrina. Vid. GARCÍA ORTEGA, J.: «Adaptación de la Seguridad Social contributiva al trabajo a tiempo parcial». *Tribuna Social*. N.º 85. Enero. 1998. Págs. 84 y 85.

⁷⁹ El Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social –artículo 9– y, a efectos de la cotización a la Seguridad Social, distingue entre unos límites absolutos (topes), máximo y mínimo, de la base de cotización, aplicables a la cotización por contingencias profesionales, desempleo y demás conceptos de recaudación conjunta, y unos límites relativos, o por categorías profesionales, de dicha base de cotización, aplicables en la cotización para las contingencias comunes.

El tope máximo es único para todas las actividades y categorías profesionales y contingencias incluidas en la acción protectora, aplicado igualmente en los supuestos de pluriempleo, y su importe se fija en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (de conformidad con las previsiones del artículo 16.1 LGSS). A su vez, el límite absoluto mínimo o tope mínimo es equivalente a la cuantía del salario del importe mínimo interprofesional, incrementado en una sexta parte (artículo 16.2 LGSS). A su vez, los límites relativos, en sus importes mínimos o máximos, también se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Desde hace casi una década se ha seguido una línea de actuación tendente a equiparar las cuantías de los límites absolutos y relativos, en particular en sus importes máximos, que incluso tuvo su plasmación en el «Pacto de Toledo», en cuya Recomendación 3.^a se propone que ambos límites se equiparen de forma progresiva. La Disposición Transitoria 15.^a LGSS (en la redacción dada por el artículo 1.Dos Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social) prevé que, tras un período paulatino y antes del año 2002, esos límites tengan una cuantía similar.

⁸⁰ Para el ejercicio 2001, las bases para las contingencias profesionales, en los contratos a tiempo parcial, se recogen en el artículo 31 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de enero de 2001, por la que se desarrolla, en materia de cotizaciones sociales, la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2001.

En cualquier caso, habrán de computarse como horas efectivamente trabajadas las correspondientes al tiempo de descanso, computables como de trabajo, que corresponda al descanso semanal y festivos.

- Durante las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, la base diaria de cotización está constituida por la base reguladora de la correspondiente prestación. Dicha base se aplicará exclusivamente a los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en la situación de incapacidad temporal o maternidad.

Esta regla –contenida en el RD 144/1999– si bien es lógica para el supuesto de la incapacidad temporal, sin embargo plantea problemas importantes en el caso de la maternidad, ya que, en este caso, la base reguladora de la prestación es el resultado de dividir el total de las bases de cotización, acreditados por el interesado en la empresa durante el año anterior al hecho causante, entre 365 días; a dicha base reguladora, se aplica el correspondiente porcentaje (100%), dando lugar a la correspondiente prestación, *que se abona todos los días que dure el correspondiente proceso*.

Se produce así el cálculo de una prestación en *función de días naturales*, que también se abona por días naturales. Sin embargo, esa base reguladora –calculada *por días naturales*– constituye la base a efectos de cotización durante la maternidad, que se abonará los días de trabajo efectivo, en los que el mismo no se lleva a cabo a causa de la existencia de los descansos de maternidad.

Esta situación puede provocar una fuerte pérdida de cotización ⁸¹ para el trabajador, lo cual tendrá su incidencia en los futuros derechos de Seguridad Social, por lo que resulta necesario efectuar una modificación normativa que reponga la adecuación, en la cotización, entre el salario percibido y la base de cotización.

b) Tipos de cotización.

Los tipos de cotización, aplicables a la cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, son los establecidos con carácter general, por lo que, para el ejercicio 2001 ⁸², son los siguientes:

- Para las contingencias comunes: el 28,3%, del que el 23,6% corresponde a la cotización empresarial y el 4,7% al trabajador.

⁸¹ Valga, para una mayor comprensión del problema, el siguiente ejemplo. Un trabajador con contrato a tiempo parcial, de duración indefinida, que efectúa una jornada igual al 50%, realizada en días alternos. La trabajadora percibe un salario (una vez producidas las correspondientes adaptaciones) de 10.000 ptas./día de trabajo. Por ello, para un trabajo efectivo de 15 días al mes, la base mensual de cotización sería de 150.000 ptas.

Si este trabajador pasase a la situación de maternidad, la base diaria reguladora de la prestación sería igual a 4.932 ptas. [(150.000 x 12) / 365]. Este importe diario se le abonará por cada día en que esté el interesado en maternidad.

Sin embargo, al ser la base reguladora de la prestación la propia base de cotización, y al aplicarse ésta los días efectivos de trabajo, por cada mes de baja por maternidad, el interesado tendría la base de cotización de 73.980 (15 días de trabajo efectivo por una base diaria de 4.932). Es decir, que en los meses de trabajo efectivo, el interesado cotiza por una base de 150.000 ptas.; en los supuestos de baja por maternidad, la cuantía de la base de cotización no llega ni al 50%.

⁸² Vid. artículo 87 Ley 13/2000, de 28 de diciembre.

- Para las contingencias profesionales, se aplicarán las primas correspondientes en función de la naturaleza del trabajo ⁸³.
- Para el desempleo, con carácter general, el tipo de cotización es el 7,55%, del que corresponde al empresario el 6% y el 1,55%, al trabajador ⁸⁴.
- Para el Fondo de Garantía Salarial, el 0,4%, a cargo exclusivo del empresario.
- Por último, a efectos de la formación profesional, el 0,7%, del que el 0,6% corresponde a la empresa y el 0,1% al trabajador.

2.2. El ámbito de la acción protectora.

a) El alcance de la acción protectora.

El artículo 2 Real Decreto 144/1999 –en desarrollo del párrafo primero del apartado 1 de la Disposición Adicional 7.^a LGSS, en la redacción dada por el artículo 2 Real Decreto-Ley 15/1998– determina que los trabajadores contratados a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de su jornada de trabajo, están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se hallen previstas con carácter general en el respectivo Régimen de la Seguridad Social en el que figuren encuadrados, sin perjuicio de la aplicación de determinadas particularidades y condiciones, básicamente el principio de la proporcionalidad ⁸⁵.

La única salvedad, respecto a la regla de la proporcionalidad, la constituyen las prestaciones por desempleo, puesto que a las mismas –continuando con la práctica anterior– no se aplican las reglas especiales previstas en materia de Seguridad Social para los contratos a tiempo parcial, sino las establecidas con carácter general en su propia legislación (regla 4.^a de la Disposición Adicional 7.^a TRSS y artículo 2 RD 144/1999). Con ello, se perpetúan las diferencias en la regulación del acceso a las prestaciones de desempleo, frente al resto de las demás prestaciones económicas de la Seguridad Social, si bien ahora esta regulación tiene su amparo legal, extremo que no concurría en las reglas aplicables a las prestaciones por desempleo, desde la reforma introducida por la Ley 10/1994 ⁸⁶.

⁸³ Las primas están recogidas en los Anexos del Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, si bien sus importes están reducidos en un 10%, de conformidad con lo previsto en el artículo 87 Ley 13/2000.

⁸⁴ No son de aplicación al contrato de relevo los tipos *penalizados* (del 8,3% y del 9,3%) correspondientes a los contratos temporales.

⁸⁵ A pesar de que tanto la Disposición Adicional 7.^a LGSS (en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 15/1998) como, en desarrollo del mismo, el Real Decreto 144/1999, supusieron un avance en la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, sin embargo estas normas no pueden ser consideradas como la solución definitiva que plantea la relación entre la Seguridad Social y la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Al contrario, son reveladoras las siguientes palabras de DESDENTADO BONETE «*pensar críticamente sobre el contrato a tiempo parcial y la Seguridad Social es pensar en el futuro*». Vid. DESDENTADO BONETE, A.: «Contrato a tiempo parcial y Seguridad Social...», *op. cit.* Pág. 51.

⁸⁶ No obstante, para algunos autores, ese amparo legal del Real Decreto-Ley 15/1998 para que, respecto a las prestaciones por desempleo, no se aplique la regla de la proporcionalidad es confusa. La regla 4.^a del artículo 2.^o de dicho Real Decreto-Ley parece remitir al artículo 3.4 Real Decreto 625/1985 (mediante el que se aprueba el Reglamento de las

b) *La determinación de los períodos de cotización a efectos de las prestaciones* ⁸⁷.

El artículo 3 Real Decreto 144/1999 establece las reglas de acreditación de los períodos de cotización exigibles para el acceso a determinadas prestaciones, conteniendo una regla general y otra específica.

Regla general: para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se han de computar exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, si bien calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal finalidad, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por cinco, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales ⁸⁸.

Cuando para poder causar la prestación de que se trate, excepto en lo que se refiere a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el período mínimo exigible deba estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente ⁸⁹.

Regla especial: para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplica un coeficiente multiplicador de 1,5. El producto constituye el número de días cotizados.

Con el establecimiento de este coeficiente multiplicador –que se aplica a las pensiones en las que el período de cotización exigible es más amplio (de 5 a 15 años, según los casos)– ⁹⁰, se facilita el acceso a la protección social, que constituye uno de los objetivos esenciales de la reforma de la

prestaciones por desempleo) que establecía el cómputo sobre el día completo. Ahora bien, esta norma fue derogada por el artículo 12.3 ET, en la redacción dada por la Ley 10/1994, que preveía el cómputo proporcional para las prestaciones por desempleo; en consecuencia, este artículo 3.4 Real Decreto 625/1985 no puede volver a tener vigencia, por el mero hecho de la derogación tácita del anterior apartado 3 del citado artículo 12 ET.

⁸⁷ Un análisis más pormenorizado de esta materia en PANIZO ROBLES, J.A. y CRESPO MACÍAS, M.: «Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social...», *op. cit.*

⁸⁸ Repárese que, a efectos de cálculo de los períodos de cotización, la LGSS únicamente tiene en cuenta la jornada máxima legal establecida –1.826 horas–, mientras que en la normativa anterior se hacía referencia a la jornada habitual de la actividad de que se tratase.

⁸⁹ En este ámbito –lo que se denomina «período de carencia cualificado»– el silencio del Real Decreto-Ley 15/1998 se completa por el Real Decreto 144/1999, de manera que se mantiene la regla específica, ya contemplada en el Real Decreto 2319/1993, salvo en el caso de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

⁹⁰ Tanto el Real Decreto-Ley 15/1998 (como su antecedente el «Acuerdo Social» de 1998 refieren la aplicación del coeficiente a las prestaciones, cuya concesión queda subordinada a largos períodos de cotización, como puede ser el caso de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, cuando estas últimas derivan de enfermedad común. Teniendo en cuenta esa justificación, también hubiese procedido la aplicación del referido coeficiente a las prestaciones de muerte y supervivencia, cuando el causante, en el momento del fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada, ya que para estas prestaciones también se exige el período de 15 años.

regulación del contrato a tiempo parcial. No obstante, se establece la limitación de que, en ningún caso, puede computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo ⁹¹.

Cuando el trabajador realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, en orden a la aplicación y determinación de los días teóricos de cotización, se han de sumar las horas acreditadas en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco de cotizaciones. *A sensu contrario*, en la situación de pluriactividad ⁹² si en el acceso o para la determinación de la cuantía de las prestaciones a que el trabajador tuviese derecho, no se utiliza la técnica del cómputo recíproco de cotizaciones, no se suman las cotizaciones realizadas, sino que se consideran aisladamente las cotizaciones efectuadas en cada uno de los Regímenes de encuadramiento.

Un problema adicional que se plantea, respecto a la determinación de los períodos de carencia, a efectos de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, es la forma de aplicar los denominados «días/cuota», es decir, los días de cotización correspondientes a los días de «pagas extra» ⁹³ El problema reside en si tales días/cuota deben sumarse a los días teóricos resultantes y aplicar a ese resultado el coeficiente multiplicador del 1,5 o, por el contrario, primero se multiplicarían los días teóricos por el coeficiente señalado, y al resultado se le sumarían los días/cuota. En cualquier caso, parece más razonable la segunda de las alternativas, puesto que los días cuota corresponden a unos presumibles días de pagas extra, que sólo se tienen en cuenta cuando con las cotizaciones realmente acreditadas no se alcanza el período mínimo de cotización exigido, y, además, de adoptarse la primera, podría resultar un número de «días/cuota», superior al que podría corresponder a un trabajador a tiempo completo por un período igual de duración de días teóricos efectivamente cotizados.

En definitiva, el número de días teóricos de cotización se multiplica por el coeficiente del 1,5, y solamente en el caso de que fuesen necesarios para completar el período de carencia preciso para acceder a la correspondiente prestación, se añadirán los días correspondientes a las percepciones extraordinarias.

⁹¹ Por ejemplo, si en el contrato a tiempo parcial el trabajador realiza una jornada equivalente al 60% de la ordinaria en la actividad de que se trate, el coeficiente aplicable para la acreditación de los períodos de cotización exigidos para el acceso de las pensiones de jubilación o de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, tendría como límite el coeficiente de 1,377358, para evitar que por la aplicación de un coeficiente mayor resultase acreditado un período de cotización mayor que el que se aplicaría en un supuesto de contratación a tiempo completo.

⁹² Es decir, las situaciones de alta simultánea en dos Regímenes diferentes de los que conforman la estructura del sistema de la Seguridad Social.

⁹³ Desde el año 1974 (STS de 10 de mayo de 1974) y conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, los días correspondientes a las pagas extraordinarias se computan a efectos de la determinación de los períodos de carencia, requeridos para el acceso a diferentes pensiones, no así para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en orden a la determinación, por ejemplo, del importe de la pensión de jubilación. Ahora bien, ese cómputo se referencia a las pagas extraordinarias reglamentarias, no a las que no tengan ese carácter (por ejemplo, la de beneficios). STS, dictada en recurso de casación para la unificación de la doctrina, de 13 de febrero de 1997.

c) Las particularidades de las prestaciones de incapacidad temporal y de maternidad.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tienen derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, a las que se aplican las reglas generales establecidas para esta prestación, con las particularidades siguientes:

- La base reguladora diaria de la prestación es el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período. La prestación económica que corresponda se abona durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.
- Cuando, por extinción del contrato de trabajo o interrupción de la actividad, la Entidad gestora o, en su caso, la Entidad colaboradora asuman el pago de la prestación, se ha de calcular de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período. De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora de la prestación es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

La prestación económica se abona durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal ⁹⁴.

- Ahora bien, cualquiera que sea la fórmula utilizada –que queda condicionada a la Entidad que abona la prestación y la modalidad de pago– no varía el cómputo del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, que, en todo caso, se realizará por referencia al número de días naturales de permanencia en la misma. Es decir, que la prestación de incapacidad temporal, en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, tiene la duración máxima prevista en el artículo 128.1 LGSS (18 meses contados a partir del inicio de la misma).

⁹⁴ En principio, una y otra regla tendrían que dar el mismo resultado, siempre que el número de días de trabajo efectivo, posteriores al hecho causante de la prestación, permaneciese invariable respecto al tenido en cuenta a la hora de cálculo de la base reguladora.

Tómese, por ejemplo, un trabajador que, en los 3 meses anteriores al hecho causante, ha prestado servicios en 54 días –18 cada mes–, teniendo un salario cotizado de 4.000 ptas./día. En los supuestos de pago delegado, la base reguladora sería de 4.000 ptas. [(54 x 4.000)/54]; en los casos de pago directo, y haciendo la ficción de que los 3 meses fuesen de 30 días, la base reguladora sería de 2.400 ptas. [(54 x 4.000)/90].

Si en el mes siguiente al hecho causante de la prestación, el trabajador hubiese trabajado también 18 días, la cuantía de prestación percibida, aplicando una u otra fórmula, sería: en caso de pago delegado, 54.000 ptas. [(4.000 x 0,75) x 18]; en los supuestos de pago directo: 54.000 ptas. [(2.400 x 0,75) x 30]. Ahora bien, si el número de días de trabajo efectivo fuese inferior a 18, al trabajador le hubiese favorecido la fórmula del pago directo; por el contrario, si los días de trabajo fuesen superiores a los tenidos en cuenta para determinar la base reguladora, al interesado le resultaría más ventajosa la regla utilizada en los casos de pago delegado.

Las reglas indicadas para la prestación de incapacidad temporal se aplican, de igual forma, a la prestación económica por maternidad, con ciertas matizaciones (contenidas en el artículo 5 RD 144/1999) respecto a la determinación de la base reguladora de la prestación.

En tal sentido, la base reguladora diaria de la prestación económica por maternidad será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365. De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan ⁹⁵.

Continuando con la regulación del Real Decreto 489/1998, el subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción o acogimiento previo.

d) Particularidades respecto a las pensiones.

Frente a la regulación anterior, el Real Decreto 144/1999 prevé la aplicación de las disposiciones que regulan esta materia con carácter general en el Régimen de Seguridad Social de que se trate, con una particularidad, respecto de la integración de las lagunas de cotización ⁹⁶, al prever (artículo 6.2 RD 144/1999), respecto a las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común o de accidente no laboral no estando el interesado en alta, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

⁹⁵ No es fácilmente explicable la forma de cálculo de la base reguladora de la prestación por maternidad contenida en el artículo 5 Real Decreto 144/1999 –que trae su origen en el Real Decreto-Ley 15/1998– y que se recoge expresamente en el Acuerdo Social, de 13 de noviembre de 1998. En la regulación anterior a la reforma de 1998, la base reguladora de la prestación por maternidad se calculaba dividiendo por 365 la suma de las bases de cotización acreditadas por la/el interesada/o, en el año anterior al hecho causante de la prestación.

La desactualización de las bases de cotización que conformaban la base reguladora fue uno de los motivos de la modificación contenida en el artículo 4 Real Decreto 489/1998, conforme al cual la base reguladora de la prestación de maternidad –al igual que la correspondiente a la incapacidad temporal– pasa a determinarse mediante el cociente resultante de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en los tres meses anteriores al hecho causante entre el número de días naturales existentes en ese período.

Sin explicación lógica, en el Real Decreto 144/1999 se vuelve a la regulación anterior a 1998, si bien únicamente respecto a la prestación por maternidad, mientras que se respeta la contenida en el Real Decreto 489/1998, en lo que concierne a la prestación por incapacidad temporal, separándose de esta forma el período de determinación de la base reguladora en dos prestaciones económicas –las de incapacidad temporal y maternidad– que tradicionalmente habían tenido una regulación semejante.

⁹⁶ A partir de la Ley 26/1985, a los efectos de la determinación de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de jubilación, los períodos de la misma, que correspondan a períodos sin obligación de cotizar, en los que no exista cotización determinada, se integran con las bases mínimas de cotización aplicables a los trabajadores con 18 años, siempre que el interesado sea un trabajador por cuenta ajena (no asimilado) incluido en el Régimen General o en los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón y de Trabajadores del Mar.

La previsión legal no alcanza a las horas o días no trabajados en los supuestos de realización de una jornada reducida, ya que, en tales casos, la obligación de cotizar existe, si bien en función de las horas trabajadas. De hecho, durante la vigencia del contrato a tiempo parcial pueden darse situaciones en las que no se trabaja y que han de constituir lagunas a integrar, en iguales términos que en el trabajo a tiempo completo (por ejemplo, una licencia no retribuida u otros casos en los que el contrato se halle vigente pero suspendido). Se pretende regular, por consiguiente, la no consideración como laguna de aquellas interrupciones en la prestación de servicios que son consecuencia directa de la disminución de jornada que en cómputo anual representa la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Es decir, los vacíos de prestación de servicios consecuentes a la peculiaridad en la distribución del tiempo de trabajo en los contratos a tiempo parcial.

La reordenación llevada a cabo en el Real Decreto 144/1999 respecto de las condiciones de acceso y cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, derivadas de causas o contingencias comunes, se extiende a la determinación de las pensiones debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional, adaptando la fórmula, todavía vigente, del Capítulo V del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956, a la nueva realidad legal del trabajo y cotización por horas.

En tal sentido, para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador a tiempo parcial no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario es el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.

Por último, y en lo que respecta al *porcentaje* aplicable a la correspondiente base reguladora, se aplican las reglas generales previstas en el respectivo Régimen de Seguridad Social, sin más precisión (artículo 7 RD 144/1999) que el tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 (es decir, mediante la aplicación del coeficiente multiplicador del 1,5) ha de computarse igualmente para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

De esta forma, se extiende el beneficio de la aplicación del coeficiente multiplicador mencionado, no sólo para la determinación del período mínimo sino también para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación.

Sobre estas reglas básicas aplicables, con carácter general, a los contratos a tiempo parcial (y, en consecuencia, tanto para el trabajador que prestaba sus servicios en el contrato de relevo, como al jubilado parcial, en razón de su actividad en un trabajo a tiempo parcial) hay que tener en cuenta las reglas especiales que se prevén, en el acceso a las pensiones de incapacidad permanente o de jubilación, por parte del trabajador relevado/jubilado parcial, que se analizan en apartado IV.

IV. LA JUBILACIÓN PARCIAL

Con la expresión *jubilación parcial* en el derecho comparado se denomina al período transitorio de trabajo a tiempo reducido entre la actividad profesional plena y la jubilación ordinaria. Durante este período se suele percibir una renta (pensión), de cuantía más reducida que la correspondiente a la pensión plena, pero que suele ser compatible en su disfrute con los ingresos que el pensionista obtiene en el trabajo reducido⁹⁷. La jubilación parcial, combinada con otras políticas de empleo, tiende a propiciar el mantenimiento de los trabajadores de edad en el empleo⁹⁸, así como medio de frenar la espectacular caída de la edad de jubilación en los países industrializados en la 2.ª mitad del siglo XX⁹⁹.

⁹⁷ Definición tomada de LATULIPPE, D. y TURNER, J.: «Jubilación parcial y política de pensiones en los países industrializados». OIT. *Revista Internacional del Trabajo*. N° 2. 2000. En dicho trabajo se efectúa un análisis de los factores que inciden en las políticas de jubilación parcial, los efectos positivos y negativos en su articulación, así como un breve análisis de los regímenes de jubilación parcial, si bien, en buena parte de los casos, algo desactualizado.

⁹⁸ En los países de la OCDE, mientras que en 1950, el 82% de los colectivos entre 60 y 64 años eran activos, dicho porcentaje descendió al 50%, en 1990. Conforme a los datos suministrados por la Comisión Europea, la tasa de empleo de los trabajadores de edad, en determinados países de la Unión Europea, era la siguiente, según los diferentes grupos de edad:

TASA DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN DIFERENTES PAÍSES DE LA UE				
SISTEMA	GRUPOS DE EDAD (AÑOS)			
	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69
BÉLGICA	60,3	36,9	12,9	3,8
DINAMARCA	80,4	70,9	34,1	6,2
ALEMANIA	73,4	55,1	19,6	5,1
ESPAÑA	57,2	44,8	24,7	3,9
FRANCIA	64,1	46,8	10,1	2,1
ITALIA	57,2	36,6	17,9	6,2
HOLANDA	70,2	49,6	18,6	5,2
PORTUGAL	71,4	59,1	43,6	24,8
SUECIA	84,2	77,8	47,9	10,7
R.UNIDO	75,9	62,1	35,6	11,6
U.E. - 15	69,2	50,7	22,3	6,5

EUROSTAT: *Encuesta sobre la fuerza de trabajo*. Datos recogidos de la Comunicación de la Comisión Europea sobre «La evolución futura de la protección social en una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables». COM (2000). 622. Final.

⁹⁹ La edad de jubilación en los países señalados descendió desde los 66 años en 1950 a 62 en 1990, tal como se recoge en el siguiente cuadro:

VARIACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN EN DISTINTOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS (AÑOS)			
ZONA	País	1950	1990
Asia	<i>Japón</i>	67,2	65,5
Norteamérica	<i>Estados Unidos y Canadá</i>	65,9	62,6
Oceanía	<i>Australia y N. Zelanda</i>	65,9	60,0
Europa del Norte	<i>Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Islandia, Noruega, R. Unido y Suecia</i>	67,2	61,9
Europa del Sur	<i>Grecia, España, Italia y Portugal</i>	69,0	60,1
Europa occidental	<i>Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Suiza</i>	65,7	59,3
Promedio		66,5	61,8

Datos extraídos de LATULIPPE, D., *op. cit.* Pág. 201.

Como se ha señalado, como complemento al contrato de relevo se configura la jubilación parcial, que, a su vez, constituye una de las excepciones existentes en el ordenamiento jurídico español de la Seguridad Social en relación con el estricto régimen de incompatibilidad entre el percibo de una pensión y el desarrollo de actividades ¹⁰⁰. De otra parte, la jubilación parcial se configura como una alternativa a la delimitación de una edad rígida de acceso a la jubilación, alternativa que, desde hace tiempo, venía siendo propuesta por determinadas Organizaciones internacionales ¹⁰¹.

Por ello, la doctrina ¹⁰², desde la perspectiva de la relación de la jubilación parcial con la jubilación ordinaria, entiende que la primera está dotada de una serie de rasgos, como son:

- Una adecuación necesaria del cese en la actividad a la voluntad individual.
- El carácter secundario del aumento o de la reducción del período de tiempo durante el que se puede simultanear trabajo y jubilación parcial ¹⁰³.
- Una neutralidad económica en la medida, ya que no tiene que buscarse un atractivo económico para que el trabajador opte por la jubilación parcial.
- Carácter secundario tiene también la denominada *cláusula de remplazo*, es decir, la obligación de contratar a otro trabajador para cubrir la parte de la jornada legal abandonada por el relevado.

De otra parte, hay que tener en cuenta que la modificación del artículo 12.6 ET no se ha trasladado al artículo 166 LGSS, en el que, si bien se efectúa una remisión a aquél, sin embargo se sigue señalando, por una parte, que el solicitante de la jubilación parcial debe reunir todos los requisitos

¹⁰⁰ De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la Orden del entonces Ministerio de Trabajo, de 18 de enero de 1967, sobre pensión de jubilación en el Régimen General.

La regulación de la Seguridad Social española contrasta con la existente en el Derecho comparado, donde es más usual que, al menos a partir de una determinada edad, la pensión de jubilación pueda ser compatible con el desarrollo de actividades. *Vid.*: Comisión Europea. MISSOC: «La situación de la protección social en los Estados miembros de la Unión Europea. Situación a 1.º de julio de 2000» Bruselas 2001.

¹⁰¹ Entre ellas, la OIT que, en su Recomendación n.º 162, recomienda a todos los países miembros para que se esfuercen por garantizar, cuando se reduzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, que dichos trabajadores disfruten, durante un tiempo prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense, de forma total o parcial, la reducción de su remuneración. Otras iniciativas internacionales, en un mismo sentido, la constituyen las Recomendaciones 41 y 41 del Plan Internacional sobre el envejecimiento (Asamblea Mundial sobre el envejecimiento. Naciones Unidas. Viena. 1982).

¹⁰² Se sigue, en este ámbito, lo señalado por SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 203.

¹⁰³ Este carácter aparece potenciado en la nueva regulación de la jubilación parcial, introducida por la Ley 12/2001, al ampliar esa posibilidad de simultanear jubilación parcial y trabajo.

para acceder a la jubilación contributiva, salvo la edad *que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general*, y, de otra, que la pensión de jubilación parcial es compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial, *hasta el cumplimiento de la edad establecida con carácter general para causar derecho a la pensión de jubilación*. Lógicamente, estas particularidades han quedado sin efecto desde la entrada en vigor de la LRMT ¹⁰⁴ y el contenido del artículo 166 LGSS habrá que relacionarlo con el artículo 12.6 ET, sin perjuicio de que resulta conveniente una nueva redacción del primero de los artículos mencionados, por exigencias de certeza y la seguridad jurídicas.

1. Requisitos de acceso a la jubilación parcial.

En principio, y de acuerdo con el artículo 9 RD 144/1999, son **beneficiarios** de la jubilación parcial los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social. Ahora bien, esa pretendida amplitud del campo de aplicación del instituto de la jubilación parcial se ve contrarrestada por la necesidad de que, simultáneamente con la jubilación parcial, el beneficiario ha de suscribir un contrato a tiempo parcial, circunstancia que no puede ser llevada a cabo en determinados Regímenes Especiales (como puede ser el caso de los trabajadores por cuenta propia ¹⁰⁵ o de los pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar).

Esta limitación, sin embargo, ha sido suprimida por lo establecido en la Adicional 8.^a LGSS, en la redacción dada por el artículo 16 Ley 39/1999, de 5 de noviembre ¹⁰⁶, en virtud de la cual «lo previsto en el artículo 166 (LGSS) ¹⁰⁷ será también de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Agrario y Trabajadores del Mar». Sin embargo, esa aplicación de la jubilación parcial no se efectúa de forma directa, sino que se hace depender de los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, los cuales no han sido incorporados todavía al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social. De todas formas, la inclusión de los trabajadores por cuenta propia en el campo de aplicación de la figura de la jubilación parcial es otra muestra del objetivo básico que se pretende alcanzar con aquélla, que ya no es tanto la promoción del empleo, cuanto la prolongación de la actividad de los trabajadores de mayor edad.

¹⁰⁴ El día 11 de julio de 2001, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Final 2.^a Ley 12/2001.

¹⁰⁵ Con determinadas particularidades, en lo que respecta a los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, los cuales, aunque hayan optado por pertenecer al RETA, sin embargo tienen la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1278/2000, de 30 de junio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para su aplicación a las sociedades cooperativas.

¹⁰⁶ Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

¹⁰⁷ Que regula la jubilación parcial.

Para tener derecho a la jubilación parcial, se requiere el cumplimiento de una serie de **requisitos**, algunos de los cuales ya han sido desarrollados previamente, como son:

- Reducir la jornada y el salario en los términos ya expuestos ¹⁰⁸, así como la de suscribir con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón de la jornada y el salario que se mantienen. De ahí que una de las notas de la jubilación parcial sea la voluntariedad, en cuanto que el acceso a la jubilación parcial precisa del concurso de dos voluntades: el trabajador y el empresario, ya que (artículo 9 RD 144/1999) el trabajador *concertará previo acuerdo con la empresa*.
- Reunir todas las condiciones exigidas para causar derechos a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con arreglo a las disposiciones que estén vigentes en el Régimen en que se cause aquélla.

Es decir, que se precisa el tener una determinada edad (requisito que se comenta en el punto siguiente); tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales, al menos 2, deben estar comprendidos en el período de los 15 años anteriores al momento en que entienda causada la pensión.

- De tales condiciones se exceptiona la edad, la cual habrá de ser, como mínimo, 5 años inferior a la que se exija con carácter general. Dado que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 161.1.a) LGSS ¹⁰⁹, esa edad se sitúa en los 65 años, como norma general, para poder acceder a la jubilación parcial, se precisa tener una edad igual o superior a los 60 años.

Esta exigencia se ve exceptuada, de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 RD 144/1999, a cuyo tenor en la determinación de la edad exigible se tendrán en cuenta las bonificacio-

¹⁰⁸ En la enmienda parlamentaria que dio lugar a la modificación del artículo 12.6 ET (presentada por el Grupo Parlamentario Popular, en la tramitación en el Senado, como proyecto de Ley, del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo) se justifican los nuevos límites de reducción de jornada que debe efectuar el trabajador relevado, en la necesidad de adaptar los mismos a las modificaciones introducidas en el contrato a tiempo parcial, en las que se han suprimido los límites de jornada, en relación con la regulación anterior (procedente del RD-L 15/1998). No obstante, se opta por mantener unos límites de jornada (ampliando los establecidos anteriormente) por razones de seguridad jurídica, protección del trabajador relevista y garantía de la gestión de la pensión de Seguridad Social, por jubilación parcial.

¹⁰⁹ De aplicación a la totalidad de los Regímenes que conforman el sistema de la Seguridad Social, de conformidad con las previsiones de la Adicional 8.ª LGSS.

nes de la edad ¹¹⁰ o las edades de jubilación anticipadas ¹¹¹, por lo que, en determinados supuestos, la edad de 60 años se ve minorada ¹¹².

Frente a lo que sucedía, en la regulación anterior, en la que la edad del trabajador que pretendía acceder a la jubilación parcial no podía ser igual o superior a los 65 años (ya que con el cumplimiento de dicha edad, se extinguía la jubilación parcial), el artículo 12.6 ET posibilita el acceso a la jubilación parcial a los trabajadores, aunque su edad alcance los 65 años.

- El **hecho causante** ¹¹³ de la pensión de jubilación parcial se entiende producido (a tenor del RD 144/1999) el día del cese en el trabajo ¿a jornada completa? ¹¹⁴, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el contrato de relevo a que se refiere el artículo anterior. Con la nueva normativa, habrá que entender producido el hecho causante el día de la reducción de la jornada que se venía desarrollando anteriormente.

¹¹⁰ Existen determinados colectivos que, por diferentes razones, tienen una edad ordinaria de jubilación más reducida, mediante la aplicación de coeficientes reductores, como es el supuesto de los trabajadores dedicados a las actividades mineras (RD 2366/1984 y, específicamente, en el caso de los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de la Minería del Carbón en el D 293/1973) los trabajadores ferroviarios (RD 2621/1986), los trabajadores que realizan actividades marítimo pesqueras (Reglamento del Régimen Especial de Trabajadores del Mar, D 2309/1970 y OM. de 3 de enero de 1977); los artistas y toreros (RD 2621/1986) o el personal de vuelo (RD 1559/1986) si bien en este caso, desde un punto de vista normativo, limitado al personal realizado a los trabajos aéreos.

En efecto, de conformidad con lo establecido en el RD 1559/1986, a los trabajadores que efectúan trabajos aéreos se les aplican unos coeficientes reductores de la edad de jubilación. Este beneficio ha sido ampliado por la jurisprudencia (*Vid.* STS u.d. de 14 de diciembre de 1999) a los tripulantes de vuelo de transportes de pasajeros.

¹¹¹ Por ejemplo, los artistas, los profesionales taurinos o las personas que pueden anticipar la edad de jubilación en virtud del derecho transitorio, conforme a la Transitoria 3.ª LGSS. Debe tenerse en cuenta, en este ámbito, que el apartado IV del Acuerdo Social para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social abre el derecho (cuya concreción y efectividad precisará de la aprobación de la correspondiente disposición legal) a los trabajadores con 61 o más años, siempre que acredite un período de cotización de 30 años.

Respecto a la aplicación de la Transitoria 3.ª LGSS, hay que tener en cuenta la extensión que se produce en ella, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones para determinados colectivos de Regímenes Especiales y para quienes, con anterioridad al 1.º de enero de 1967, prestaron servicios por cuenta ajena, de acuerdo con las previsiones de la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por la que dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, en determinados casos especiales. Sobre la aplicación de la Ley 47/1998, *Vid.* PANIZO ROBLES, J.A.: «El final de una polémica: las nuevas reglas de anticipación de la edad de jubilación». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 14. Madrid. 1998; PUMAR BELTRÁN, N. y REVILLA ESTEVE, E.: «La nueva normativa de acceso a la jubilación anticipada para determinados colectivos de regímenes especiales en virtud de reglas de cómputo recíproco de cotizaciones». *REDA*, N.º 95/1999 y MOLINA NAVARRETE, C.: «Nuevas reglas...», *op. cit.*

¹¹² Piénsese, por ejemplo, en un trabajador de la Minería del Carbón, que ha trabajado 20 años en un puesto de trabajo al que se aplica un coeficiente reductor de la edad de jubilación del 40%. En este supuesto, la edad general de jubilación del trabajador se situaría en 57 años $[65 - (40 \times 20) / 100]$, por lo que dicho trabajador podría acceder a la jubilación parcial, a partir de los 52 años.

¹¹³ Se ha definido el hecho causante como *la actualización de la contingencia protegida productora de la situación de necesidad, que incide sobre individuos que, por reunir los requisitos exigidos legalmente, se constituyen en sujetos causantes de la protección*. *Vid.* ALMANSA PASTOR, J.M.: «Derecho de Seguridad Social». Madrid. 1987. Pág. 317.

¹¹⁴ En la normativa anterior al Real Decreto 144/1999 no se contenía precisión alguna sobre el hecho causante de la pensión de jubilación parcial, lo cual fue motivo de crítica por parte de la doctrina, y a entender que el vacío legal debía rellenarse haciendo referencia a la novación contractual y a la simultánea celebración del contrato de relevo, *Vid.* al respecto, LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 65.

Los criterios doctrinales fueron recogidos en el artículo 10 Real Decreto 144/1999.

Esta regulación contrasta con los pronunciamientos jurisprudenciales que han entendido que, con carácter general y por lo que se refiere a la pensión de jubilación, el hecho causante de la misma debe entenderse producido el día siguiente al del cese en el trabajo ¹¹⁵. La referencia al día del cese en el trabajo a jornada complementaria y no al día siguiente del cese en el trabajo, ya que en la jubilación parcial el mismo día en que se efectúa la reducción de jornada y de salario se debe tener derecho a complementarlo, mediante la prestación económica de jubilación parcial.

2. El contenido de la prestación.

La **cuantía** está en función de las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate y del porcentaje de reducción de jornada abandonada por el trabajador, ya que aquella es el resultado de aplicar dicho porcentaje al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas aplicables en el Régimen de Seguridad Social, en que se cause la pensión.

En las situaciones de pluriempleo ¹¹⁶, para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado previamente (en el que opera la reducción de la jornada) y que resulta transformado en un trabajo a tiempo parcial; por tanto, no se toman en consideración otras bases de cotización que se hayan originado como consecuencia de otros trabajos, a tiempo completo o a tiempo parcial, que pudiese venir desarrollando el interesado.

Dado que es posible la ampliación de la reducción de la jornada, este hecho implica la variación de igual modo de la cuantía de la pensión, si bien dichas variaciones únicamente se producen por períodos anuales. A efectos de este cómputo, hay que entender que los períodos anuales se cuentan a partir de la fecha en que tuvo efectos inicialmente la jubilación parcial ¹¹⁷. Por ello, dentro de los límites establecidos en el artículo 12.6 ET, el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial. En los casos en que, para el percibo de la jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la reducción de la jornada del trabajador sustituido deberá incrementar la correspondiente al trabajador relevista.

Una de las cuestiones debatidas es la de si la ampliación de la reducción de la jornada (con el consiguiente incremento de la pensión de jubilación parcial) ha de ser pactada o, por el contrario,

¹¹⁵ STS u.d. de 12 de febrero de 1991.

¹¹⁶ La doctrina, en la regulación anterior a la promulgación del Real Decreto 144/1999, venía poniendo de manifiesto las lagunas normativas existentes, por ejemplo, en la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, en los supuestos de pluriempleo. *Vid.* FERNÁNDEZ LÓPEZ, A.: «Jubilación parcial y reparto de trabajo...», *op. cit.* Pág. 136.

¹¹⁷ La norma, con la restricción de que los efectos de los incrementos de jornada, a los efectos de la modificación de la cuantía de la jubilación parcial, tiene como finalidad evitar que no se produzcan alteraciones continuadas en la pensión, con la incidencia en la gestión.

queda en la libre opción del trabajador. Aunque no faltan autores que se inclinan por la segunda alternativa ¹¹⁸, sin embargo la mayoría se inclina por la primera ¹¹⁹, en base a los propios perfiles que presenta la jubilación parcial, ya que:

- El artículo 11 Real Decreto 144/1999 exige la previa petición del trabajador jubilado parcial, de lo que se deduce que la misma puede no ser aceptada por el destinatario de la misma (el empresario).
- La modificación de la jornada del jubilado parcial provoca un efecto en cadena que alcanza no sólo al trabajador relevado sino a otros dos sujetos: el empresario y el trabajador relevista. Al primero, por las modificaciones en la organización empresarial; al trabajador relevista, en cuanto que la reducción de jornada por el relevado implica un incremento de la jornada del primero, con la alteración en el régimen laboral y, por tanto, en su régimen vital ¹²⁰.

La determinación y reconocimiento de la pensión está rodeada de unas **garantías** adicionales:

- a) La primera es que, a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los 65 años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad ¹²¹.

¹¹⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.: «La nueva regulación del contrato de trabajo...», *op. cit.* Pág. 48.

¹¹⁹ Vid. DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.: «La protección social...», *op. cit.* Pág. 511 o CASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RE, F.: «Los contratos de trabajo...», *op. cit.* Pág. 205.

¹²⁰ Se ha discutido si la posibilidad de que el trabajador relevado aumente la reducción de jornada, también puede operar a la inversa, es decir, aumentando la misma. Aunque no faltan autores que admiten esa posibilidad (pese a no estar contemplada de forma expresa en la norma) –Vid. ESCOTET VÁZQUEZ, M.: «El contrato de trabajo a tiempo parcial...», *op. cit.* Pág.774– no obstante es dudosa esa admisibilidad. En cualquier caso, el incremento de la jornada de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de la pensión de jubilación parcial, no podría afectar a la jornada realizada por el trabajador relevista.

¹²¹ Existe la posibilidad de que los trabajadores que, con anterioridad al 1.º de enero de 1967, estuviesen afiliados a una Mutualidad de Trabajadores por Cuenta ajena que en dicha fecha tuviese reconocido el derecho de jubilarse a los 60 años (o desarrollasen, en dicha fecha, en el extranjero, una actividad que, de haberse realizado en España, hubiese originado la afiliación en alguna de aquellas Mutualidades) de poderse jubilar a partir de los 60 años, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 2.ª LGSS. En estos casos, la pensión se reduce en un 8%, por cada año que al jubilado le falte para el cumplimiento de los 65 años, salvo que se trate de trabajadores, que hayan acreditado 40 años de cotización, y respecto de los cuales la extinción del contrato de trabajo no se haya producido por su voluntad, en cuyo caso la cuantía del coeficiente es del 7%.

A su vez, la Ley 47/1998 establece criterios particulares en el acceso a la jubilación anticipada, en aplicación del derecho transitorio, cuando en el reconocimiento haya que tener en cuenta cotizaciones de varios Regímenes, en aplicación del principio del *cómputo recíproco de cotizaciones*. Un análisis del contenido de esta Ley en PANIZO ROBLES, J.A.: «El final de una polémica...», *op. cit.*

Téngase en cuenta que el Acuerdo Social de 9 de abril modifica los porcentajes de reducción de la pensión de jubilación, cuando se accede a la misma antes de los 65 años, modificación que tiene en cuenta los períodos de cotización acreditados previamente, y que se sitúan en una escala que oscila entre el 6,5% y el 8%. Sin embargo, la nueva escala, para aplicarse jurídicamente, precisa de su incorporación al ordenamiento de la Seguridad Social.

- b) A su vez, que el importe de la pensión no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.
- c) Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva, según establece el apartado 1 del artículo 48 LGSS.
- d) Por último, el jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

El reconocimiento de la pensión de jubilación parcial está sometido a todo un **procedimiento**, de modo que el trabajador puede solicitar la pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora correspondiente ¹²², aunque todavía no tenga efectividad la reducción de jornada y, consecuentemente, no se haya procedido a la celebración del contrato de relevo. En la solicitud, habrá de indicarse la fecha prevista en que vaya a producirse la reducción en la jornada que se venía realizando o, cuando ya se venga percibiendo la misma, y se pretenda su aumento (como consecuencia de haber ampliado la reducción de la jornada) la fecha en que vaya a producirse la nueva reducción de jornada.

Por aplicación de las reglas establecidas con carácter general ¹²³, la solicitud puede presentarse con una antelación máxima de tres meses a dicha fecha, con la finalidad de evitar que el trabajador sufra los perjuicios derivados de una falta de cobertura económica durante dicho período ¹²⁴.

Una vez tramitado el expediente y antes de redactar la propuesta de resolución, la Entidad Gestora ha de informar al solicitante sobre la circunstancia de si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que en un plazo máximo de diez días formule alegaciones y presente los documentos que estime pertinentes. De esta forma, el trabajador dispone de los elementos de juicio necesarios para decidirse o no a la reducción de la jornada (y del correspondiente salario) ¹²⁵.

¹²² Que, con carácter general, será el Instituto Nacional de la Seguridad Social, salvo que la pensión se vaya a reconocer en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, en cuyo caso, el Organismo gestor será el Instituto Social de la Marina.

¹²³ Artículo 15 Orden de 18 de enero de 1967.

¹²⁴ Esta prevención que tenía una importante justificación en unos períodos anteriores, dada la tardanza en la tramitación de los expedientes de las pensiones, carece de aplicación práctica en la realidad actual, teniendo en cuenta la agilidad en la tramitación de tales expedientes, agilidad provocada, entre otras circunstancias, por la utilización de las modernas tecnologías.

¹²⁵ Para algún autor estas reglas especiales contemplan la posibilidad de *arrepentimiento* del presunto jubilado parcial. *Vid.* SALINAS MOLINA, F.: «La jubilación parcial...», *op. cit.* Pág. 15.

Cualquiera que sea el momento en que haya efectuado la solicitud, en cualquier caso el reconocimiento del derecho quedará condicionado a la formalización del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo o, en su caso, a la modificación de los mismos cuando se trate de los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 11 Real Decreto 144/1999.

Los efectos económicos de la pensión de jubilación parcial se producen el día siguiente al del hecho causante, siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los tres meses anteriores o posteriores al momento del cese en el trabajo a jornada completa, mientras que si la solicitud se presenta transcurridos más de tres meses, los efectos económicos de la pensión sólo tendrán una retroactividad de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.

3. Reglas de compatibilidad e incompatibilidad de la pensión.

El artículo 13 Real Decreto 144/1999 prevé una serie de reglas sobre la compatibilidad o incompatibilidad de la jubilación parcial, del siguiente modo:

- La pensión de jubilación parcial es **compatible**:
 - En primer lugar con el trabajo en la propia empresa o con otros trabajos que se venían realizando previamente a la jubilación parcial, si bien condicionado a que no se amplíe la jornada. Asimismo, la jubilación parcial es compatible 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, si se aumentase la duración de su jornada, las reglas de compatibilidad quedan sustituidas por la de suspensión de la pensión.

Estas reglas de compatibilidad implican el reconocimiento de una compatibilidad de una pensión de jubilación con situaciones de pluriempleo o pluriactividad previas al acceso a la jubilación parcial; en correspondencia con ello, supone la implícita aceptación de la posibilidad de obtener pensiones o subsidios que puedan derivarse de dicha situación ¹²⁶.

¹²⁶ Se ha señalado que este régimen de compatibilidad es también una fórmula de utilizar la jubilación parcial para proteger otra contingencia diferente, la del desempleo parcial, si no fuese por el hecho de que la aceptación voluntaria de tal contingencia impide la aplicación de las reglas del desempleo. No obstante, ante el silencio reglamentario ha de considerarse que se trata no sólo de la prestación que se origina como consecuencia de la pérdida involuntaria de la actividad efectuada para otra empresa, sino también la que deriva de la extinción del contrato a tiempo completo, transformado en un contrato a tiempo parcial, para el acceso a la jubilación parcial. *Vid.* LÓPEZ CUMBRE. L.: «Contrato de relevo y distribución...», *op. cit.* Pág. 68.

- Con la pensión de viudedad, teniendo en cuenta la amplia compatibilidad existente entre esta clase de pensión y el trabajo.
- Con las prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial. Es decir, que la percepción de la pensión de jubilación parcial es compatible con el subsidio de incapacidad temporal, incluyendo el correspondiente a la prórroga de la incapacidad temporal, el subsidio de maternidad o las prestaciones por desempleo.

La doctrina ha puesto de relieve la problemática de la compatibilidad entre la pensión de la jubilación parcial y las prestaciones por desempleo, en los casos en que la extinción del contrato de trabajo haya sido debida a causa imputable para el trabajador, entendiéndose que, dada la íntima relación existente entre la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, en los supuestos indicados, se debería producir la extinción de la jubilación parcial, sin que, por dicha causa, el trabajador tuviese que solicitar la jubilación ordinaria.

- Por contraposición a las reglas anteriores, la pensión de jubilación parcial será **incompatible**:

- Con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez ¹²⁷. Dada la propia delimitación de las pensiones indicadas (la imposibilidad de realizar alguna clase de actividad –incapacidad permanente absoluta– o la ayuda de una tercera persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria –la gran invalidez–) resulta congruente la incompatibilidad citada ¹²⁸.
- Aunque puede deducirse de la legalidad vigente, surge la problemática sobre la compatibilidad o incompatibilidad entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria en razón de otras actividades.

De acuerdo con la legislación vigente, el percibo de la pensión de jubilación ¹²⁹ es incompatible, en los términos que reglamentariamente se establezca, con la realización de trabajos que den lugar a su inclusión en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social.

¹²⁷ Un análisis de las reglas de compatibilidad e incompatibilidad de las pensiones de incapacidad permanente, en ROQUETA BUJ, R.: *El régimen de compatibilidades e incompatibilidades de las prestaciones de incapacidad permanente* y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: «La incompatibilidad en materia de pensiones de la Seguridad Social: un estudio jurisprudencial». En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 29. Madrid. 2001.

¹²⁸ Parte de la doctrina señala que la incompatibilidad entre la pensión de jubilación parcial con la incapacidad permanente absoluta contrasta con la regulación del artículo 141.2 LGSS, que dispone que la percepción de tales pensiones no impiden el ejercicio de actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado de incapacidad y que no representen un cambio en la capacidad de trabajo, a efectos de la revisión. *Vid.* DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.: «La protección social ...», *op. cit.* Pág. 515.

¹²⁹ Un análisis de las reglas de incompatibilidad de las pensiones de jubilación, en RON LATAS, R.P.: «La incompatibilidad de las pensiones de jubilación y viudedad del Sistema de la Seguridad Social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 29. Madrid. 2001.

Desde esta perspectiva, el acceso a la jubilación ordinaria, por razón del cese en la actividad que se viniese realizando, distinta de la actividad compatible con la jubilación parcial, obligaría a cesar en la realización del trabajo que se simultanea con la jubilación parcial y pasar, si reúne los requisitos establecidos a la jubilación ordinaria.

- Con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- Se entiende que la jubilación parcial es incompatible con la percepción del subsidio de desempleo para trabajadores con 52 o más años y derecho a la pensión de jubilación. Esta causa de incompatibilidad –aunque no esté expresamente recogida en el RD 144/1999– resulta clara tanto por la propia naturaleza de la prestación (ya que el subsidio indicado no se trata de una renta sustitutiva, sino compensatoria), como por la propia modalidad concreta del citado subsidio, cual es la de constituir un mecanismo de tránsito a la pensión de jubilación, al igual que lo es la jubilación parcial, respecto de la jubilación plena. Todo ello, además, sin tener en cuenta la incompatibilidad que puede surgir en razón de las rentas representadas por la propia pensión de jubilación parcial ¹³⁰.

Respecto a las reglas de incompatibilidad, surge la duda de si la misma juega a favor de la extinción automática de la jubilación parcial o, por el contrario, es de aplicación el principio de opción entre prestaciones incompatibles, previsto en el artículo 122 LGSS. Aunque la norma de la incompatibilidad no opera como extinción automática de una de las prestaciones, sino únicamente después del ejercicio de la opción, la redacción contenida en el RD 144/1999 da pie a entender como válida la primera de las alternativas ¹³¹.

4. Particularidades en relación con el reconocimiento de las pensiones que pueden causarse desde la jubilación parcial.

Dado que el jubilado parcial, al tiempo que percibe la pensión, sigue desarrollando un trabajo, puede suceder que, en función de las cotizaciones realizadas ¹³² y produciéndose una de las contingencias protegidas, el interesado o sus familiares hayan de acceder a las correspondientes pensiones.

¹³⁰ De acuerdo con el artículo 215 LGSS para poder percibir el subsidio de desempleo los rendimientos obtenidos por el desempleado han de ser inferiores al 75% de la cuantía que esté establecida, en cada momento, para el salario mínimo interprofesional (SMI) deducido el importe de las dos pagas extraordinarias. Teniendo en cuenta lo previsto en el Real Decreto 3476/2000, por el que se establece la cuantía del SMI para el año 2001, en dicho ejercicio el límite de ingresos señalado se sitúa en 54.090 ptas./mes.

¹³¹ Ésta es la posición adoptada también por parte de la doctrina, *Vid.* SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 218.

¹³² Hay que tener en cuenta que al perceptor de la jubilación parcial, en la realización de su trabajo simultáneo con aquella, se le aplican las reglas de cotización del contrato a tiempo parcial, contenidas en el artículo 65 Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2065/1995, de 22 de diciembre, y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de enero de 2001, sobre cotización a la Seguridad Social para dicho ejercicio económico. *Vid.*, de igual modo, el artículo 3 Real Decreto 144/1999.

En tal sentido, el artículo 14 Real Decreto 144/1999 prevé unas reglas propias en el cálculo de las pensiones de incapacidad permanente y en las de muerte y supervivencia, ya que, si el trabajador, durante la situación de jubilación parcial, falleciera o se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión que tuviera el trabajador en la empresa en que presta el trabajo a tiempo parcial, para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización, correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.

Este beneficio (que se venía aplicando desde el año 1984 ¹³³) tenía una fácil explicación. Durante el período de disfrute de la pensión de jubilación parcial, era necesaria la existencia simultánea de un contrato de relevo, por lo que, aunque el trabajador relevado cotizaba por unas bases de cotización reducidas (en correspondencia con el salario reducido), dichas bases de cotización eran, de algún modo, completadas por otro trabajador a través del contrato de relevo. Desde esta óptica, podría entenderse que la elevación de las bases de cotización al 100% únicamente sería aplicable por aquellos períodos en los que, junto con el contrato a tiempo parcial (el del propio trabajador relevado) existiese un contrato de relevo. Es decir, que no cabría la aplicación del beneficio indicado por los períodos de disfrute de jubilación parcial, sin contrato de relevo ¹³⁴.

No obstante, esta alternativa produciría un perjuicio en los futuros derechos de pensión del jubilado parcial, que vería reducido el importe de su pensión, una vez que se alcanzó la edad de 65 años, si la empresa y el relevista no han prorrogado el contrato de relevo, ya que las bases de cotización posteriores se tendrían en cuenta por su importe reducido y que dichas bases formarían parte de la base reguladora de la pensión. Esta situación motivaría que el jubilado parcial se viese abocado a solicitar la jubilación ordinaria a los 65 años, con lo cual se estaría en contra del principio de incentivación de la prolongación en la actividad, que constituye uno de los ejes básicos de la Recomendación 10.^a del Pacto de Toledo, así como de algunas de las medidas contenidas en el apartado III del Acuerdo Social suscrito entre el Gobierno y las Organizaciones sociales, el 9 de abril de 2001.

Por todo ello, se entiende que el beneficio de la *elevación* al 100% de las bases de cotización ha de operar en todo el período en que esté vigente el contrato a tiempo parcial, simultáneo con la jubilación parcial.

El beneficio de elevación al 100% de la correspondiente base reguladora también resulta de aplicación por los períodos en que el disfrute de la pensión de jubilación parcial se hubiese simultaneado con las prestaciones de desempleo u otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo, salvo que la extinción se hubiese debido a causa imputable al trabajador. En este supuesto, el beneficio de la elevación al 100% de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

¹³³ *Vid.* Real Decreto 1991/1984 y artículo 14 Real Decreto 144/1999.

¹³⁴ Es decir, cuando se accede a la jubilación parcial con 65 o más años, sin que se haya celebrado un contrato de relevo, o cuando se mantiene la jubilación parcial, más allá de los 65 años, sin que se haya prorrogado el contrato de relevo.

5. La extinción de la jubilación parcial.

La pensión de jubilación parcial **se extingue** en los siguientes supuestos (de acuerdo con el artículo 15 Real Decreto 144/1999):

- El fallecimiento del pensionista.
- El reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- El reconocimiento de una pensión de incapacidad, declarada incompatible.
- En la aplicación del Real Decreto 144/1999, se ha venido cuestionando la extinción de la pensión de jubilación parcial, en los supuestos en que falla la simultaneidad de la misma con el trabajo a tiempo parcial, teniendo en cuenta el silencio a tal efecto del mencionado Real Decreto.

Como se ha señalado, el artículo 12.6 ET define la jubilación parcial refiriéndola a una situación simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial. De este modo, se configura un *status* jurídico necesariamente participado por la condición de pensionista y trabajador, recíprocamente dependientes.

Por ello, la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial llevaría consigo la propia extinción de la jubilación parcial. Sin embargo, hay que tener en cuenta que ya el propio artículo 9 Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, prevé que, ante el despido improcedente en el trabajo a tiempo parcial, cuando el empresario opte por la no readmisión, el mismo se ve obligado a suscribir un contrato a tiempo parcial con otro trabajador, con la obligación, caso de no hacerlo, de abonar las mensualidades de jubilación parcial abonadas por la gestora desde la extinción del contrato de trabajo. La obligación de contratar a un nuevo trabajador puede sustituirse, de forma alternativa, por la de ampliar la jornada del trabajador relevista.

En definitiva, se está admitiendo una pervivencia entre la jubilación parcial y la extinción del contrato de trabajo, en los supuestos de despido improcedente.

A diferencia de lo que sucede con el contrato de relevo (el suscrito por el trabajador relevista)¹³⁵, el artículo 9 Real Decreto 1991/1984 únicamente cita el despido improcedente del jubilado parcial, sin tener en cuenta los efectos de cualquier otra clase de cese. Para la doctrina, esta limitación al despido improcedente podría justificarse en el comportamiento del empresario, mediante el que el despido no causado del trabajador (despido improcedente) y la opción por la indemnización y la no readmisión podría provocar la rescisión en un solo acto de dos relaciones laborales: la del trabajador relevado (mediante el despido improcedente) y la del trabajador relevista (al desaparecer

¹³⁵ En el que, como se ha señalado, el cese del mismo –cualquiera que fuesen las razones que generaran el cese– obliga al empresario a la sustitución del trabajador por otro trabajador desempleado o un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

el motivo que generó la relación laboral). Ahora bien, como se ha señalado ¹³⁶, estos efectos se pueden producir en cualquier otra situación de extinción de la relación laboral, independientemente de su improcedencia.

Otro de los problemas, respecto del cumplimiento de la obligación del empresario de sustituir al trabajador cesado, es la del momento de la misma, teniendo en cuenta que la declaración de la improcedencia, salvo que se produzca el reconocimiento de la misma por el empresario en el acto de conciliación, habrá de demorarse hasta que se decida en una sentencia firme ¹³⁷. Ahora bien, dado que el empresario, en estos supuestos, se ve obligado al abono de los salarios de tramitación y a cotizar a la Seguridad Social por el despido declarado improcedente, la obligación de efectuar la sustitución nace a partir de la fecha de la sentencia firme que declara la improcedencia ¹³⁸.

Ahora bien, en los demás supuestos cabe declarar que la jubilación parcial se extingue con el cese en el trabajo a tiempo parcial, salvo que el interesado tenga derecho, una vez extinguido el contrato, a prestaciones sustitutorias (por ejemplo, desempleo, incapacidad temporal, maternidad, etc.), en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se debería producir en el momento en que se extinga el derecho a dichas prestaciones.

6. Particularidades en el cálculo de las pensiones de jubilación ordinaria o anticipada.

Por último, en cualquier momento del disfrute de la jubilación parcial, el trabajador que venga percibiendo la misma puede solicitar la jubilación ordinaria o anticipada, de acuerdo con las normas que resulten de aplicación.

Para la determinación de la base reguladora de la pensión, las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo.

Este beneficio también se aplica por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con las prestaciones de desempleo u otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a causa imputable al trabajador, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100% de las correspondientes bases de cotización únicamente debería alcanzar al período anterior al cese en el trabajo.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará como período cotizado a tiempo completo el período de tiempo que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada, con independencia del momento en que se solicite esta última prestación.

¹³⁶ LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución...», *op. cit.* Pág. 58 o SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Jubilación parcial y contrato de relevo...», *op. cit.* Pág. 218. Estas autoras proponen ampliar las obligaciones del empresario a cualquier causa de extinción de la relación laboral.

¹³⁷ De ahí que la norma, frente a lo que sucede en la sustitución del trabajador relevista (para el que se da un plazo de 15 días, a partir de la fecha del cese) no se establezca plazo alguno.

¹³⁸ Siempre, claro está, que la fecha de la sentencia sea anterior a la prevista para la extinción del contrato de relevo, ya que de lo contrario carecería de eficacia jurídica.