



## LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO MANIFESTACIÓN DE FLEXIBILIDAD

NURIA PUMAR BELTRÁN

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

### EXTRACTO

La jubilación parcial ha recuperado un mayor relieve político en Europa a través de la política de coordinación de pensiones como fórmula que facilite la prolongación de la vida activa y de aprovechamiento de las capacidades y potencial de las personas de edad avanzada. Ante las perspectivas futuras en Europa de desequilibrio en las finanzas de la Seguridad Social provocado por el progresivo envejecimiento demográfico —y en clara correspondencia con las políticas comunitarias de empleo de corte integrador— las autoridades comunitarias recomiendan el recurso a esta figura como una alternativa a la jubilación anticipada total.

Sin embargo, dicha voluntad política debe luchar a contracorriente de dos tendencias presentes en la realidad empresarial, como son el recurso de las empresas a despidos masivos de los trabajadores maduros y la preferencia mayoritaria de los trabajadores a jubilarse anticipadamente.

En este trabajo se estudian las principales manifestaciones de flexibilidad de la jubilación parcial conforme al nuevo régimen introducido por la reforma 2001-2002, que ofrece mayores oportunidades de gradualidad y reversibilidad en las situaciones de trabajo y retiro; lo que supone una mayor apertura de la pensión de jubilación al trabajo.

Se advierte en el nuevo régimen de jubilación parcial la coexistencia de dos líneas de política de jubilación en principio contrapuestas puesto que en un mismo régimen convive el objetivo clásico de reparto empleo de la jubilación parcial anticipada o clásica, con el interés en la prolongación de la vida laboral de las personas en edad de jubilación a través de la permisión la jubilación parcial de quienes ya han cumplido la edad de 65 años o tenían la condición de pensionistas. La reforma de la jubilación parcial pretende acabar con el escaso predicamento que ha tenido esta figura en nuestro país entre trabajadores y empresarios así como en los interlocutores sociales.

Precisamente en el ámbito de la negociación colectiva, y dentro de la habitual atonía en el tratamiento de la jubilación parcial, se constata tras la reforma un cierto repunte de la presencia de esta figura en los convenios colectivos de empresa, si bien como fórmula de rejuvenecimiento de las plantillas, de manera que la finalidad pretendida por el legislador de promover la jubilación progresiva a partir de una edad de jubilación deberá buscar una mejor ocasión.

## ÍNDICE

1. LA JUBILACIÓN PARCIAL DENTRO DE LA POLÍTICA EUROPEA DE COORDINACIÓN DE PENSIONES: EL FOMENTO DE LA PERMANENCIA EN ACTIVO A TRAVÉS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL
2. LA JUBILACIÓN PARCIAL DENTRO DE LA NOCIÓN DE JUBILACIÓN FLEXIBLE
3. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y DEL CONTRATO DE RELEVO EN ESPAÑA
4. DISTINTAS MANIFESTACIONES DE LA JUBILACIÓN PARCIAL
  - 4.1. La jubilación parcial anticipada
    - 4.1.1. Aspectos laborales
      - 4.1.1.1. El trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado
      - 4.1.1.2. El contrato de relevo
    - 4.1.2. Aspectos de seguridad social
  - 4.2. La jubilación parcial autónoma
  - 4.3. La jubilación parcial sobrevenida
  - 4.4. La jubilación parcial vertical
5. LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REFORMA DE 2001
6. INCENTIVOS Y DESINCENTIVOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

## 1. LA JUBILACIÓN PARCIAL DENTRO DE LA POLÍTICA EUROPEA DE COORDINACIÓN DE PENSIONES: EL FOMENTO DE LA PERMANENCIA EN ACTIVO A TRAVÉS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Una de las directrices defendidas por las instituciones europeas a través de su política de coordinación abierta de pensiones<sup>1</sup> es la prolongación de la vida activa del trabajador. La Comisión y el Consejo recomiendan que los estados miembros retrasen la edad de jubilación y que restrinjan al máximo las jubilaciones anticipadas<sup>2</sup>. En este sentido, la apuesta por fomentar al máximo el retraso de la edad de jubilación pone en cuestionamiento las

<sup>1</sup> Al igual que en otras materias, como por ejemplo la política financiera o el empleo, con el método de coordinación abierta de pensiones se persigue alcanzar unos objetivos comunes sin que ni siquiera se impongan unos mínimos a través de la normativa comunitaria. Se trata en todo caso de conseguir una mínima uniformidad hacia el futuro en las políticas relativas a las pensiones la Seguridad Social, disponiendo los Estados miembros en tanto que se reservan la competencia en materia de protección social de gran libertad en la ejecución de sus políticas aunque deban atenerse a orientaciones o directrices comunes. Este proceso comenzó recientemente en el Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001 donde se sentaron las bases de esta política de coordinación en materia de pensiones, la cual recibió un impulso decisivo en el Consejo Europeo de Laeken celebrado a finales del mismo año con la fijación de una serie de objetivos. Estos objetivos, once en total, se integrarían dentro de tres objetivos más amplios consistentes en velar por que los sistemas de pensiones sean capaces de lograr sus objetivos sociales, mantener su viabilidad financiera y responder a los cambios en las necesidades de la sociedad. *Informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre la adecuación y viabilidad de las pensiones*, 17 de diciembre de 2002, Com (2002) 737 final.

<sup>2</sup> *Informe sobre la protección social en Europa*, 1999. Com (2000) 163 final, pág. 21.



políticas sociales proclives a favorecer la jubilación anticipada como respuesta al paro masivo<sup>3</sup>.

Sin embargo dicha voluntad política lucha a contracorriente de dos tendencias como son el recurso de las empresas a despidos masivos de trabajadores maduros y la preferencia mayoritaria de los trabajadores a jubilarse anticipadamente.

Un motivo para que triunfen las políticas que promueven el retraso en la edad de jubilación viene dado por la política de empleo adoptada por la Unión Europea que abandona la tesis del reparto de empleo a través del fomento de la anticipación de la retirada del mercado de trabajadores en edad madura.

No olvidemos que la actual política europea de empleo es de corte integradora pues pretende elevar la baja tasa de actividad de los trabajadores en edad madura. Dicha política a la vez debe combinarse con medidas activas que fomenten la empleabilidad del desempleado de cierta edad de manera que su situación no sea un camino seguro y definitivo hacia la jubilación. Lógicamente esta restricción en la anticipación debe conciliarse con el interés del beneficiario en poder planificar su retirada del mundo laboral pero la idea que trasciende es que tal retirada no debe ser facilitada desde el sistema de protección social sino que ha de comportar un cierto sacrificio para quien ejercite tal opción. Otro motivo que incide de manera importante en la promoción del retraso de la edad de jubilación es de orden financiero<sup>4</sup>: se pretende retener en el mercado de trabajo por el mayor tiempo posi-

<sup>3</sup> A principios de los años ochenta las instituciones comunitarias, mediante la recomendación de 10 de diciembre de 1982, recomendaban a los Estados miembros facilitar la jubilación flexible desde sus legislaciones y, en concreto, otorgar el derecho al trabajador de escoger la edad en que desee jubilarse, a partir de una edad determinada y hasta un límite. *Recomendación del Consejo, de 10 diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación*. DOCE L núm. 357, de 18 de diciembre de 1982. Un ejemplo de este tipo de políticas en Europa lo hallamos en Holanda donde, a partir de los años setenta se aplicaron programas de retiro anticipado negociados por los interlocutores sociales tanto para trabajadores de las administraciones públicas como para el sector privado. Si bien la vía más frecuente de prejubilación de los trabajadores de edad avanzada con problemas de desempleo en tanto que en la valoración de la invalidez se tomaban en cuenta las circunstancias del mercado. Esta práctica administrativa supuso que «los solicitantes de una invalidez parcial fuesen tratados como si tuviesen un invalidez total». Cfr. AARTS, L., DE JONG, Ph., «Early Retirement of Older Male Workers under the Dutch Social Security Disability Insurance Programme», (eds. ATKINSON, A., REIN M.), *Age, work and Social Security*, St. Martin's Press, 1993, pág. 29.

<sup>4</sup> La Comisión ha calculado los efectos de una futura mayor tasa de empleo de manera que si se cumplieren los objetivos de empleo de Lisboa se podría reducir el aumento de gasto en pensiones públicas en un tercio en 2050. Igualmente si se lograra aumentar en un año la edad de jubilación efectiva sin aumentar los derechos de pensión, el aumento del gasto en pen-

ble a los trabajadores «jubilables» de manera que sigan cotizando y pospongan la percepción de la pensión de jubilación.

Son numerosas las reformas emprendidas por distintos países europeos con la pretensión de retrasar la edad de jubilación ya sea a través de la restricción de los supuestos de jubilación anticipada o bien mediante recortes en su cuantía, la ampliación de los años cotizados exigidos, la flexibilización del régimen de compatibilidades, la supresión de mecanismos de jubilación forzosa, etc.<sup>5</sup>

Desde el punto de vista del interés general, la jubilación parcial ha vuelto a recuperar cierto protagonismo político en Europa como fórmula que facilite la prolongación de la vida activa y de aprovechamiento de las capacidades y potencial de las personas de edad avanzada. A esta figura se asocian una serie de ventajas interesantes desde el punto de vista de los poderes públicos como es la posibilidad de aliviar el desequilibrio financiero provocado por el envejecimiento demográfico al ofrecer la posibilidad de posponer la concesión de pensiones plenas. En este sentido, la jubilación parcial puede considerarse como una alternativa a la jubilación anticipada total.

Junto a los intereses evidentemente generales de mantenimiento de la tasa de actividad de las personas de este tramo de edad y de las razones financieras en relación a las pensiones, no hay que olvidar que la jubilación parcial puede ser un mecanismo que evite la discriminación en el empleo por razón de edad y que puede tener unos efectos positivos en el trabajador, nos hallaríamos ante otro objetivo político de interés general no menos importante.

Desde el punto de vista del interés del trabajador, el ideal del beneficiario consistiría, en principio, en la posibilidad de obtener una pensión de jubilación a la edad más temprana posible y en la cuantía más elevada, pudiendo disponer del momento de su jubilación con cierta flexibilidad. Este ideal parece verse respaldado por las estadísticas que confirman la preferencia por una edad más temprana de jubilación. Ello no es una excepción en nuestro país donde la edad media de las altas en jubilación en 1998 era de 62 años en el Régimen General y de 63 en el conjunto del sistema<sup>6</sup>.

siones esperado se reduciría entre un 0,6 y un 1% del PIB en 2005. Cfr. *Informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre la adecuación y viabilidad de las pensiones*, 17 de diciembre de 2002, Com (2002) 737 final.

<sup>5</sup> Vid. sobre estas tendencias en la pensión e jubilación en Europa FERRERAS ALONSO, F., «La evolución de la Seguridad Social con especial referencia a las pensiones», *Relaciones Laborales*, núm. 10, mayo, 2002, pág. 13 y ss.

<sup>6</sup> «Vida laboral y prejubilaciones», *Informe 2/2000 del Centro Económico y Social*, pág. 65.



Sin embargo, esta óptica aunque posiblemente mayoritaria no es la única, el ideal de otros beneficiarios puede consistir en mantenerse en activo más allá de la edad de jubilación. De hecho, la retirada definitiva del mercado de trabajo en edades más tempranas tiene en gran medida carácter involuntario y se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador como son las necesidades de reestructuración y de situación de crisis económicas empresariales. Según datos recientes de una encuesta europea el 40% de los prejubilados consideraban involuntaria su salida del mercado de trabajo de manera que hubiesen preferido permanecer activos en él<sup>7</sup>.

Hay que tener en cuenta además aquellas personas que realizan una actividad profesional gratificante y que no comporta desgaste físico, de manera que la persona que se halle a cierta edad gozando de buena salud y motivación para trabajar puede preferir continuar trabajando y aplazar el momento de la jubilación<sup>8</sup>.

Además, la posibilidad de compaginar tiempo de trabajo y ocio en el tránsito hacia la jubilación otorga al trabajador la posibilidad de autogestionar sus posibilidades de ocio y trabajo sin padecer formas abruptas de inactividad<sup>9</sup>. A su vez el recurso a la jubilación parcial puede aportar ventajas también para el empresario quien podría aprovechar la experiencia y conocimientos de los trabajadores más antiguos, evitando la discriminación por razón de edad y a la vez, si la jubilación parcial va asociada a la creación de un nuevo empleo por la jornada liberada, en la posibilidad de transmisión de conocimientos entre el trabajador recién ingresado y el trabajador jubilado parcialmente.

En la implantación exitosa de esta figura sin duda juegan un papel clave los trabajadores, empresarios y sindicatos y sabemos que los excesos de la jubilación anticipada tienen en su mayor parte origen en las medidas de reestructuración de plantilla y sobre ello se han puesto de acuerdo empresarios y sindicatos. Hemos de pensar que las bondades predicadas de la jubilación parcial muchas veces han de afrontar intereses contrapuestos por parte de trabajadores, empresarios y sindicatos.

<sup>7</sup> *Communication de la Commission. Les tendances sociales: perspectives et déficits. Bruxelles, COM (2000), pág. 11.*

<sup>8</sup> En una encuesta en nueve países europeos sobre la actitud personal ante la jubilación, la preferencia por una retirada anticipada a la edad legal de jubilación no fue respaldada de forma unánime por los encuestados sino que se dieron respuestas heterogéneas en cuanto a las preferencias respecto a la edad de jubilación. *Vid. RABIER, J.J., «Las actitudes de la población activa ante las perspectivas de jubilación», La edad de jubilación en Europa, IELSS, 1984, pág. 55 y ss.*

<sup>9</sup> DUPEYROUX, J.J., «Edad de jubilación, pensiones de vejez, distribución del trabajo: algunos puntos de referencia», AAVV, *La edad de jubilación en Europa, IELSS, 1984, pág. 42.*

Así, mediante los mecanismos de jubilación anticipada los empresarios han podido prescindir de los trabajadores más costosos por razón de antigüedad y que coinciden con ser los más valorados negativamente al presumirles mayores dificultades de adaptación a las nuevas formas de producción.

Por su parte, los sindicatos en el ámbito de la negociación obtienen mediante los mecanismos de la jubilación anticipada una doble compensación: la de reducir el número de despidos propiamente dichos y la de preservar un consenso entre trabajadores y empresarios dentro de un ambiente conflictivo de reestructuración empresarial.

Desde la perspectiva de los trabajadores, hay una opción mayoritaria por la jubilación anticipada total más que la parcial, desde el momento en que los sistemas de jubilación de un país permiten elegir entre ambas opciones<sup>10</sup>. En muchas ocasiones son los propios trabajadores quienes conciben la jubilación anticipada como una recompensa a una larga carrera laboral. Un factor que tiene en cuenta el trabajador a la hora de La jubilación parcial es un elemento flexibilizador de las condiciones de acceso a la jubilación que se ha fomentado durante los años noventa en la mayor parte de países de la Unión Europea donde se han introducido nuevas formas de jubilación parcial tanto para quienes se anticipen a la edad de jubilación ordinaria como para quienes se hallen ya en edad de jubilación. elegir una modalidad u otra de jubilación serán los efectos que tendrá la jubilación parcial sobre sus ingresos profesionales actuales así como sobre su futura jubilación. La posibilidad de que la jubilación parcial no venga a disminuir de forma importante los ingresos precedentes y que posteriormente el trabajo a tiempo parcial no repercuta en toda su intensidad en el cálculo de la pensión son, sin duda, incentivos importantes.

Aunque todavía incipiente, se habla de una tendencia a sustituir la jubilación anticipada a tiempo completo por una jubilación anticipada a tiempo parcial, la jubilación parcial<sup>11</sup>.

No obstante, la normativa de jubilación parcial o progresiva no ha sido aplicada en general con éxito en ningún país de la Unión Europea a excepción de Francia y Alemania.

En Alemania, desde la introducción de la jubilación parcial en el año 1996, el número total de solicitudes ha experimentado una fuerte alza y ha

<sup>10</sup> También influye el hecho de que la pensión que reciban al retirarse definitivamente tengan un nivel alto. Cfr. LATULIPEE, D.; TURNER, J.: «Jubilación parcial y política de pensiones en los países industrializados», *Revista Internacional de Trabajo*, 2000/2, pág. 215.

<sup>11</sup> REDAY-MULVEY, G., «La retraite progressive: une politique de transition entre travail et retraite et d'allongement souple de la vie professionnelle», *La sécurité sociale dans le village global*, Conférence internationale de recherche en sécurité sociale, septembre 2000.



pasado de 10.000 en los dos primeros dos años a casi 40.000 en el 2000. En realidad, el uso de esta figura en Alemania está muy estrechamente ligada al tamaño de las empresas<sup>12</sup>. Así, en el sector privado, la jubilación parcial se utilizó en el 9% de establecimientos con menos de 50 trabajadores y, en cambio, fue utilizada en el 85% de las empresas de más de 1000 trabajadores. Es plausible la hipótesis que el recurso a esta figura por parte de las grandes empresas vaya más ligado a la finalidad de evitar despidos que a su utilización como una gestión activa de los recursos humanos<sup>13</sup>.

## 2. LA JUBILACIÓN PARCIAL DENTRO DE LA NOCIÓN DE JUBILACIÓN FLEXIBLE

Hay múltiples manifestaciones de jubilación flexible atendiendo al momento en que el trabajador podrá jubilarse y las condiciones de percepción de jubilación<sup>14</sup>.

La jubilación es una figura polivalente que no puede identificarse exclusivamente con la idea de retirada total y definitiva del trabajo a partir de una misma edad<sup>15</sup>.

La jubilación parcial es una manifestación más de la jubilación flexible en relación a las condiciones de percepción de la pensión de jubilación. En sentido amplio, la jubilación parcial puede entenderse como toda combinación de actividad profesional a tiempo parcial con la percepción de la pensión de jubilación<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Cfr. KERSCHBAUMER, J., *Altersteilzeit im Betrieb*, ed. Bund, 2001, pág. 16.

<sup>13</sup> «La retraite progressive en Europe» de la European Foundation for de Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eiro.eurofound.ie>

<sup>14</sup> Para una aproximación al concepto de jubilación flexible he acogido los parámetros que utiliza ALARCÓN CARACUEL, M.R., «El concepto de jubilación flexible», *Temas Laborales*, núm.66, 2003, pág. 122. Este autor evalúa el grado de flexibilidad del régimen de la pensión de jubilación tras la reforma 2001-2002 atendiendo a cinco elementos como son su obligatoriedad o voluntariedad, la existencia de una edad uniforme o diversificada, la posibilidad de anticipación o aplazamiento de la jubilación, sus condiciones de compatibilidad con el trabajo y reversibilidad.

<sup>15</sup> Cfr. DE LA VILLA GIL, L. E., «Pensiones sociales. Problemas y alternativas», *Pensiones Sociales. Problemas y alternativas. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, MTSS, 1999, pág. 10.

<sup>16</sup> En su acepción más clásica se corresponde con «la que emprende el trabajador cuando reduce parte de su jornada de trabajo y mantiene la percepción proporcional de la jubilación hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación y acceder así a la jubilación plena». Cfr. LÓPEZ CUMBRE, L., «El marco comunitario y la legislación española sobre jubilación flexible», *Revista del Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, pág. 22.

La jubilación parcial en sentido amplio más allá de cómo viene recogida en nuestro ordenamiento puede abarcar distintas modalidades. Así, puede ser horizontal o vertical en correspondencia con el tipo de trabajo a tiempo parcial desarrollado (art. 8.b) RD 1991/1984).

A su vez, la jubilación parcial puede ser anticipada a la edad ordinaria de jubilación o bien que acontezca una vez alcanzada dicha edad. Puede ocurrir que cumplidos los 65 años el trabajador acceda a la jubilación parcial o bien se mantenga en ella si ya había optado por ella, podríamos llamar este supuesto, adoptando la terminología de Rodríguez Piñero<sup>17</sup> de una jubilación parcial autónoma. Mientras que en la llamada situación de jubilación parcial sobrevenida, la jubilación parcial sobreviene a quien ya se ha jubilado plenamente ya sea de forma anticipada o no. Se trata, en consecuencia, de la reanudación por el pensionista de un actividad a de tiempo parcial

Pues bien, tras las reformas del 2001-2002, coexisten en nuestro ordenamiento la jubilación parcial clásica —anticipada y condicionada a un contrato de relevo— con la novedosa jubilación parcial autónoma —una vez alcanzados los 65 años y que no se condiciona al contrato de relevo— junto a la jubilación parcial sobrevenida tras la modificación de las reglas contenidas en el art. 165 LGSS.

Todos estos supuestos son manifestaciones de gradualidad y reversibilidad en las situaciones de trabajo y retiro. La gradualidad genuinamente se manifiesta en la jubilación parcial clásica o autónoma mientras que la sobrevenida es una manifestación clara de reversibilidad. En esta última situación, el retiro no es progresivo porque el punto de partida es ya la jubilación plena de la persona —siendo indiferente que lo haya hecho de forma anticipada o no— que retoma su actividad. Básicamente ésta es la única diferencia que hay entre esta figura y la jubilación parcial autónoma pues se trata de situaciones prácticamente idénticas de compatibilidad entre trabajo y pensión<sup>18</sup>.

La gradualidad a su vez se puede modular según exista una mayor o menor progresividad en la reducción de la jornada del jubilado parcial.

A excepción de la cotización, no está prevista ninguna regla específica para la modalidad de jubilación parcial vertical en la que el trabajador trabaja días, semanas o meses de forma concentrada en referencia a una unidad temporal más amplia —anual o mensual— alternando los períodos de trabajo con los de descanso.

<sup>17</sup> Adapto en parte la terminología empleada por RODRÍGUEZ-PIÑERO quien dentro de la jubilación parcial en sentido genérico distingue en nuestro ordenamiento tres situaciones distintas: «la «clásica», de jubilación parcial anticipada con contrato de relevo, la jubilación parcial «autónoma» una vez cumplidos los sesenta y cinco años y la jubilación parcial «sobrevenida», «jubilación flexible». RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La flexibilidad de la edad de jubilación (y III): jubilación autónoma y gradual», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2003, pág. 4.

<sup>18</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *Jubilación parcial*, ed. Bomarzo, 2004, pág. 17.





### 3. LA EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y DEL CONTRATO DE RELEVO EN ESPAÑA

En el año 84<sup>19</sup> la jubilación parcial se introdujo como medida de fomento de empleo junto a la modalidad de la jubilación a los 64 años por sustitución<sup>20</sup>. Ambas figuras iban ligadas a la contratación laboral, ya fuese el contrato de relevo o el contrato de sustitución.

Inspirada en el contrato de solidaridad francés<sup>21</sup> la jubilación parcial no ha tenido prácticamente éxito debido probablemente a su compleja articulación y a los costes adicionales que comporta para el empresario el mantenimiento de dos trabajadores para el mismo puesto de trabajo<sup>22</sup>.

En el año 1998 se amplió y flexibilizó la figura, situando la edad mínima en 60 años en vez de 62 y posibilitando la reducción de jornada en un margen más amplio entre el 33 y el 77 % en vez del 50 % del régimen anterior. A la vez se dotaba de mayor flexibilidad a los cometidos del trabajador relevista.

Finalmente, la segunda reforma que se emprende en el 2001<sup>23</sup> amplía el grado de adaptabilidad de la figura a través de cuatro elementos: introduce nuevos límites de reducción de jornada más flexibles (entre el 25 % y el 85 %), suprime la extinción de la jubilación parcial con el cumplimiento de edad de 65 años, permite el acceso a esta figura a quienes hayan superado dicha edad y regula el contrato de relevo por tiempo indefinido.

En definitiva, como veremos, tras la reforma de la Ley 12/2001 la jubilación parcial ya no puede definirse exclusivamente como un supuesto de

<sup>19</sup> La figura de la jubilación parcial se reguló por primera vez en el RD 1991/1984, de 31 de octubre, (BOE de 9 de noviembre).

<sup>20</sup> RD 1194/1985, de 17 de julio (BOE de 20 de julio). Este Real Decreto fue dictado en desarrollo de la Disposición adicional séptima del Estatuto de los Trabajadores se derogó por la LGSS. No obstante, se entiende que este Real Decreto continúa vigente al amparo de lo previsto en la Disposición final cuarta de la propia LGSS cuando posibilita al Gobierno que la edad de jubilación podrá ser «rebajada en desarrollo de las medidas de fomento de empleo».

<sup>21</sup> Vid. al respecto GONZÁLEZ DEL REY, I., «El trabajo a tiempo parcial en una perspectiva comparada», *Relaciones Laborales*, núm. 15-16, 1998.

<sup>22</sup> TORTUERO PLAZA, J.L., *Jubilación forzosa versus jubilación flexible (Reforma y propuesta de capitalización parcial)*, ed. Cuadernos Civitas, 2002, pág. 73.

<sup>23</sup> En el 2001 la reforma se hizo por las leyes 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y 24/2001, de 27 de diciembre (BOE de 31 de diciembre), que modifican respectivamente los artículos 12.6 ET y 166 LGSS y ambas previsiones han sido desarrolladas por el RD 1131/2002, de 31 de octubre (BOE de 27 de noviembre), que regula la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. Por su parte, las nuevas reglas de compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación contenidas en el art. 165 LGSS se introdujeron con la Ley 35/2002, de 12 de junio, de medidas por el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y fueron desarrolladas por los artículos 4 a 9 del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre (BOE de 27 de noviembre).

jubilación anticipada ni tampoco como un mecanismo de reparto de empleo. Con anterioridad a la reforma de 2001 la doble finalidad a la que tendía la regulación de la «jubilación parcial» era clara: de un lado, a facilitar la «prejubilación progresiva»<sup>24</sup> de los trabajadores que alcanzan una edad próxima a la jubilación; de otro la de crear nuevo empleo a través del denominado contrato de relevo mediante la cobertura de la jornada que deja vacante el jubilado parcial por un trabajador desempleado<sup>25</sup>.

En la actualidad esta filosofía coexiste con la nueva orientación de la reforma del 2001 que persigue además los objetivos de elevar la baja tasa actividad de los trabajadores próximos a la edad ordinaria de jubilación y de prolongar su actividad más allá de dicha edad.

En consecuencia, la jubilación parcial no siempre será anticipada: puede ocurrir que un trabajador cumplido los sesenta y cinco años de edad opte por pactar una jubilación parcial y aquí no cabe hablar de anticipación de la edad de jubilación. Tampoco su utilización va ligada necesariamente al reparto de empleo en tanto que, pasada la edad de jubilación, el trabajo del jubilado parcial no debe simultanearse necesariamente con un contrato de relevo. El empresario en estos casos puede amortizar la jornada liberada o bien cabe que reordene dicha jornada entre los trabajadores de la empresa. Incluso tampoco se exige ya que el trabajador relevista haya de ser un trabajador desempleado, también puede ser contratado por relevo quien «tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada».

#### 4. DISTINTAS MANIFESTACIONES DE LA JUBILACION PARCIAL

##### 4.1. Jubilación parcial anticipada

###### 4.1.1. Aspectos laborales

###### 4.1.1.1. *El trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado*

###### A. *La jubilación parcial surge de un pacto*

La jubilación parcial debe surgir por acuerdo de voluntad entre empresario y trabajador a iniciativa de este último sin perjuicio de que por conve-

<sup>24</sup> En palabras de RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «Las modalidades de contratación en el Estatuto de los Trabajadores reformado», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1985, pág. 62.

<sup>25</sup> La Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, (BOE de 4 de agosto) señalaba que con tales figuras se «viene a completar esta posibilidad de reparto de empleo, mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la jubilación».

nio colectivo se imponga su aplicación al empresario. El art. 12.6 ET señala expresamente que el trabajador concertará con su empresa el contrato a tiempo parcial lo que da idea de que la iniciativa partirá del trabajador con la necesaria aceptación del empresario. Si bien nada impediría que en la práctica fuese la empresa la que propusiese al trabajador la jubilación parcial pero en todo caso sería imprescindible el consentimiento expreso del trabajador<sup>26</sup>.

Surgen dudas sobre si serían legítimas las cláusulas de los Convenios Colectivos que forzosamente impusiesen al trabajador la jubilación parcial. Con la aprobación de la Ley 14/2005<sup>27</sup>, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que legitima las cláusulas de jubilación forzosa siempre que vayan ligadas a objetivos de política de empleo<sup>28</sup> se podría argumentar a favor de la jubilación forzosa parcial siguiendo el aforismo de que quien puede lo más puede lo menos. Pese a ello, en mi opinión es dudoso que puedan entenderse legítimas este tipo de cláusulas ya que no respetan el carácter

<sup>26</sup> Algún Convenio prevé que también la empresa pueda proponer la jubilación parcial al trabajador pero considera imprescindible el acuerdo de ambas partes. Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A (BOE de 7 mayo de 2004).

<sup>27</sup> BOE de 2 de julio.

<sup>28</sup> Con esta ley se cierra el paso al debate doctrinal sobre si eran válidas o no las cláusulas negociales de jubilación forzosa una vez llevada a cabo la derogación de la Disposición Adicional Décima ET. Así, para algunos autores la derogación de esta disposición por la Ley 12/2001 suponía la ausencia de habilitación legal a estos contenidos negociales en cuanto que restringían derechos constitucionales como el derecho del Trabajo y el derecho a no ser discriminado por razón de edad. *Vid.*, entre otros, ALARCÓN CARACUEL, M.R., «Reflexión crítica sobre la reforma laboral de 2001», *Revista de Derecho Social*, núm. 15, 2002, GARCÍA VIÑA, J., «Regulación en convenio colectivo de cláusulas de jubilación forzosa. Reformas introducidas por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo», *Tribuna Social*, núm. 124, 2001. Para otros autores la desaparición de este precepto simplemente tenía efectos desincentivadores para la negociación colectiva ya que no era necesaria dicha habilitación legal. *Vid.*, entre otros, SEMPERE NAVARRO, A.V., «La derogación de la Disposición Adicional Décima ET, sobre jubilación forzosa y sus consecuencias», *La reforma laboral de 2001*, ed. Aranzadi, 2001, MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La jubilación por edad y los convenios colectivos. Efectos de la derogación de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores», *Actualidad Laboral*, 2002-I, MELLA MÉNDEZ, L., *La extinción de la relación laboral por jubilación del trabajador*, ed. Lex Nova, 2002. Antes de la aprobación de la ley citada, coexistían fallos contradictorios en los diversos Tribunales Superiores de Justicia. Así, las SSTSJ/Cataluña de 27 de septiembre de 2002 (As. 3322) y de 21 de enero de 2003 (As. 914), entendían que la derogación de Dispón. adic. Décima ET no prohibía el pacto por convenio colectivo de la jubilación forzosa y, en este sentido, afirmaban que «la intención del legislador era únicamente la de no estimular para el futuro este tipo de medidas, más en ningún caso quedaban prohibidas». Por el contrario, otras decisiones de Tribunales Superiores de Justicia optaban por considerar nulas dichas cláusulas por falta de habilitación legal (SSTSJ/Castilla La Mancha de 24 de abril de 2002 (As. 3321), STSJ/Madrid, de 17 de diciembre de 2002).

voluntario de la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial que prevé el art. 12.4 e) ET y que tiene carácter irrenunciable para el trabajador. Igualmente entiendo aplicable dicha voluntariedad en la elección de la modalidad de la jubilación parcial<sup>29</sup>. En cambio, sí que lo serían las que impusiesen la jubilación parcial al empresario como de hecho se recoge en bastantes convenios colectivos generalmente de empresa<sup>30</sup>.

### B. *La reducción de jornada y salario*

La reducción de la jornada es un requisito necesario junto a la edad, los requisitos contributivos y la celebración del contrato de relevo.

Es posible que el trabajador se jubile parcialmente de forma simultánea en más de un trabajo siempre que mantenga en ambos su dedicación parcial<sup>31</sup>. Si bien no es válida cualquier reducción de jornada sino sólo la incardinable en la modalidad del trabajo a tiempo parcial prevista en el art. 12 ET.

Tras la última reforma la reducción de jornada de la jubilación parcial —y a diferencia del RD 144/1999 que exigía a los beneficiarios ser contra-

<sup>29</sup> La exigencia de voluntariedad se refuerza con la garantía de que el trabajador no podrá ser despedido, sancionado o de alguna manera perjudicado por el hecho de rechazar tal conversión (art. 12.4 e) in fine). Garantía por lo demás prevista en la cláusula quinta de la Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DOCE de 20 de enero de 1998).

<sup>30</sup> Es posible encontrar convenios en los que expresamente se obliga al empresario a aceptar la solicitud del trabajador del pase a la jubilación parcial. *Vid.*, por ejemplo, Convenio Colectivo estatal para las industrias extractivas, del vidrio y cerámicas (BOE de 11 de agosto de 2004), Convenio Colectivo de Hostelería de Zaragoza, B.O.Zaragoza, de 21 de noviembre de 2003, Convenio Colectivo de CLECE, SA de Irun (B.O. Guipúzcoa, de 21 de abril de 2004), Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria Madrid Capital (B.O. Madrid de 24 de agosto de 2004), Convenio Colectivo del Sector de la siderometalurgia de Burgos (B.O. Burgos de 13 de julio de 2004), Convenio Colectivo de Transporte terrestre de mercancías por carretera de la provincia de Las Palmas (BO. Las Palmas de 2 marzo de 2005), Convenio Colectivo de centros de la tercera edad de Vizcaya (BO. Vizcaya de 11 de julio de 2003). Convenio Colectivo de CEPSA, SA (BOE de 19 de febrero de 2004), Convenio Colectivo de Clima Roca York, SL (BOE de 8 de septiembre de 2005), Convenio Colectivo de DOMAR, SA (BOE de 30 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de Renault España, SA (BOE de 6 de julio de 2004). En muchas ocasiones la concesión obligatoria se supedita a una serie de requisitos como, por ejemplo, a que el trabajador reúna cierta antigüedad [Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal (BOE de 11 de octubre de 2004), a que realice la petición dentro de un plazo determinado [Convenio Colectivo para el personal del Canal Isabel II (BOE de 16 de febrero de 2005), Convenio colectivo de la empresa Victorio Luzuriaga-Tafalla, BO Navarra de 3 de agosto de 2005] o bien a que el puesto de trabajo se considere amortizable [Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, SA (BOE de 26 de agosto de 2005)].

<sup>31</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *Jubilación parcial, op. cit.*, pág. 35.



tados a jornada completa— se puede realizar también sobre una jornada reducida. No se excluye de su acceso a los trabajadores a tiempo parcial, trabajos que, por otra parte, en su mayoría son ocupados por mujeres.

Los límites de reducción de jornada entre el 25 y el 85 % toman como referencia la de «un trabajador a tiempo completo comparable». Por «trabajador a tiempo completo comparable» debe entenderse a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa o centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar<sup>32</sup>. De no existir en la empresa un trabajador comparable se considera jornada completa la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. Se observa que este punto de referencia contempla cierta indeterminación.

Con la ampliación de límites, el trabajador podría reducir su jornada laboral a seis horas semanales si se pactase la reducción máxima en atención a la jornada máxima legal. Si se pactase, en cambio, por la reducción mínima del 25 %, el trabajador relevista realizaría una jornada semanal de 10 horas. En ambos casos, la normativa permite que tanto el jubilado parcial como el trabajador relevista realicen una actividad de duración marginal.

Desde la reforma de 1998 el trabajador, dentro de los límites señalados, puede reducir de forma gradual la jornada, por períodos anuales y con la conformidad del empresario.

La posibilidad de que se pacten aumentos de jornada parece descartable pues iría en contra de la finalidad de la norma<sup>33</sup>. Excepcionalmente, podría admitirse la neutralización de las reducciones progresiva de jornada o bien la compensación de la pérdida o reducción de otro trabajo a tiempo parcial en caso de pluriempleo.

Quien se jubile parcialmente tras la reforma podría realizar horas complementarias en caso de que su contrato sea por tiempo indefinido tal como se regula en el art. 12.5 ET si bien ello no se coherencia con la filosofía de la reforma. En cambio, el trabajador relevista sí que podría realizar horas complementarias siempre que su trabajo a tiempo parcial tuviese carácter indefinido<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> Esta definición de trabajador a tiempo parcial contenida en la cláusula tercera de la Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DOCE de 20 de enero de 1998).

<sup>33</sup> Cfr. CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ LOUSADA AROCHENA, J., *El nuevo régimen legal del contrato de trabajo a tiempo parcial*, ed. Comares, Granada, 1999, pág. 97.

<sup>34</sup> PEDRAJAS MORENO, A., «Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo», (coords. CASAS BAAMONDE, M.ª E., VALDÉS DAL-RE, F.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, ed. Lex Nova, 2000, pág. 206.

En relación a la reducción salarial, de la literalidad del Estatuto y el RD 1131/2002 parece desprenderse que ésta ha de ser proporcional a la reducción de jornada pactada.

Sin embargo, y pesar de la reducción, la ley no exige que la reducción salarial sea proporcional a la de jornada y, en todo caso, no todos los complementos salariales van ligados a la jornada. De lo que no parece caber duda es de que tal reducción salarial ha de producirse como mínimo en un 25 %, es decir, en una cuarta parte y de ahí que se prevea la posibilidad de aumentar las bases de cotización para calcular las pensiones sobrevenidas durante la situación de jubilación parcial en proporción a la misma jornada desarrollada previa a la reducción. Y esta operación de cálculo no es fortuita sino que obedece a una premisa previa: se cotiza menos durante el período de jubilación parcial porque el trabajador cobra menos salario por la realización de menos horas.

Al calcularse la pensión conforme a la reducción de jornada y no de salario podría darse el sinsentido de que el trabajador tuviese más ingresos como jubilado que cuando estaba en activo.

### C. *Duración del trabajo a tiempo parcial*

Como novedad, la duración del trabajo a tiempo parcial del jubilado parcial puede ser indefinida y la relación ya no se extingue automáticamente con el cumplimiento de la edad de 65 años del jubilado parcial. Previsiblemente esta nueva opción de alargar la situación de jubilación parcial no tendrá un seguimiento significativo en la práctica empresarial; de momento ha pasado inadvertida en los Convenios Colectivos que han regulado la jubilación parcial (vid. nota 71)

#### 4.1.1.2. *El contrato de relevo*

##### A. *Naturaleza del contrato de relevo*

El contrato de relevo tiene como objeto cubrir la jornada vacante liberada por el trabajador que accede a la jubilación parcial<sup>35</sup>.

Los elementos básicos de regulación del contrato se contienen en el art. 15 ET y no han sido desarrollados reglamentariamente, por lo que debe en-

<sup>35</sup> Nada obsta a que se concierten más de un contrato de suplir para suplir la jornada liberada. Cfr.



tender que, en lo que no contradiga el art. 12.6 ET, se aplicará lo previsto en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre<sup>36</sup>.

En la jubilación parcial clásica o anticipada se sigue exigiendo la simultaneidad de la celebración del contrato de relevo con el acceso a la situación de jubilación parcial.

Tiene carácter potestativo, en cambio, cuando se trata de una jubilación parcial autónoma lo que ocurre o bien cuando el trabajador acceda a ella cumplidos los 65 años o bien cuando se mantiene en esa situación pasada dicha edad.

### B. *Sujetos destinatarios*

Los trabajadores contratados pueden ser desempleados o bien que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Con la reforma de 2001 se amplía también a los trabajadores temporales ya vinculados con la empresa. No se garantiza que con esta nueva contratación el trabajador temporal pase a trabajar por tiempo indefinido por lo que es posible una sucesión de contratos temporales en la práctica.

Curiosamente la norma hace alusión solamente al trabajador temporal cuando hubiese sido lógica la posibilidad de ofrecer la sustitución de la jornada liberada a todo el personal vinculado a un contrato a tiempo parcial sea temporal o indefinido. Por tanto, se excluye la posibilidad de contratar a trabajadores fijos discontinuos en tanto que se trata de una contratación por tiempo indefinido<sup>37</sup>.

En todo caso, la ampliación de sujetos destinatarios puede hacer este contrato más atractivo para el empresario quien puede contratar a alguien de quien ya tenga referencias y se halle integrado en la organización productiva<sup>38</sup>. De hecho prácticamente toda la jurisprudencia existente en materia de relevo trata de las denegaciones de la pensión de jubilación parcial por parte del INSS motivadas por la contratación de un trabajador relevista que a juicio de la entidad no tenía carácter de desempleado<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> BOE de 9 de noviembre. El RD 144/1999 derogó parcialmente este Real Decreto pero se mantenía la regulación relativa al contrato de relevo (arts. 6 a 9)

<sup>37</sup> Esta posibilidad respetaría, por lo demás, la preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo por parte de los trabajadores a tiempo parcial, regulada en el art. 12.4 e) ET. En el mismo sentido, LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación...*, *op. cit.*, pág. 38

<sup>38</sup> Cfr. RICO LETOSA, S., «Flexibilización del requisito de edad en la pensión de jubilación contributiva», *Relaciones Laborales*, núm. 20, 2002, pág. 29.

<sup>39</sup> Alguna sentencia ha considerado válido el hecho que el trabajador se diese de baja en la empresa una semana antes de celebrar con ésta un nuevo contrato de relevo. La STSJ/

### C. Duración del contrato

Con anterioridad a la reforma el contrato de relevo se extinguía al cumplir el trabajador sustituido la edad para causar derecho a la pensión de jubilación ordinaria.

El contrato de relevo era un contrato temporal de tipo no estructural con una temporalidad excesiva si pensamos que podía durar hasta cinco años, lo que es una duración excepcional respecto del resto de contratos temporales<sup>40</sup>.

El régimen de duración del contrato será distinto según este tenga carácter obligatorio o potestativo.

Cuando el contrato de relevo es obligatorio su duración puede ser por tiempo indefinido o «igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación».

En la jubilación parcial autónoma, es decir, cuando el trabajador accede a la jubilación parcial cumplidos los 65 años de concertarse un contrato de relevo éste tendrá carácter indefinido o anual.

Si el trabajador continúa en situación de jubilación parcial cumplidos los 65 años, la continuidad del contrato de relevo de duración determinada es potestativa. El Estatuto no obliga, en consecuencia, a mantener el contrato temporal de relevo una vez el trabajador jubilado parcialmente ha cumplido los 65 años<sup>41</sup>. De optar por su continuidad dicho contrato se prorrogará anualmente.

En ambos casos la duración anual del contrato puede ser distinta si se regula en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo. El contrato de relevo se extinguirá, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzcan la jubilación total del trabajador relevado.

---

Navarra, de 30 de septiembre de 2002 (3210), entiende que se cumple con el requisito de que el trabajador se halle en situación de desempleo. En supuestos similares las SSTSJ/Navarra, de 30 de julio de 2002 (As. 3153), de 22 de abril de 2002 (As. 1614), de 22 de marzo de 2002 (As. 10435), STSJ/Cataluña, de 2 de septiembre de 1999 (As. 3615). En estas sentencias no se advierte fraude de ley en la situación de desempleo del trabajador relevista. En cambio, en la STSJ/Pais Vasco, de 27 de noviembre de 2002 (As. 43345), se advierte un fraude de ley en un supuesto en que el trabajador relevista había estado vinculado a la empresa con un contrato a tiempo completo y con carácter indefinido.

<sup>40</sup> Cfr. PEDRAJAS MORENO, A., «Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo», (coords. CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., VALDÉS DAL-RE, F.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, ed. Lex Nova, 2000.

<sup>41</sup> En este sentido, el art. 12. 5 a) ET señala que «si, al cumplir dicha edad[ se refiere a la edad de jubilación ordinaria], el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que hubiera celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales...».





La novedad que merece valorarse positivamente es que pueden concertarse contratos de relevo por tiempo indefinido. Ahora bien, la norma no garantiza en todo caso que la situación del trabajador relevista se consolide una vez extinguida la relación laboral del jubilado parcial por lo que este avance no acalla las numerosas críticas que despertaba esta figura entre la doctrina<sup>42</sup>. La mayoría de los Convenios Colectivos vinculan la duración del contrato de relevo al momento en que el trabajador relevado pase a la jubilación total una vez que alcance la edad ordinaria de jubilación o bien con anterioridad cuando cese anticipadamente. Aunque no son muy numerosos algunos convenios<sup>43</sup> prevén la conversión por tiempo indefinido del contrato de relevo si se dan ciertas condiciones y excepcionalmente algún convenio<sup>44</sup> establece desde el inicio del contrato su carácter indefinido.

#### D. Condiciones de trabajo

En orden a una mayor flexibilidad se plantea una desconexión entre la jornada y horario del trabajador relevista y la del relevado.

El contrato de trabajo puede ser a tiempo completo o parcial pero como mínimo siempre dicha jornada será igual a la reducida por el trabajador sustituido. En el ánimo del legislador está aumentar en lo posible la jornada del trabajador relevista siempre con el límite de la jornada legal o convencional establecida con lo que puede realizar horas extras o complementarias.

En caso de que la jornada del jubilado parcial se reduzca de nuevo y sea obligatorio el mantenimiento del contrato de trabajo, el empresario debe atenerse a una serie de reglas previstas en el art. 12.2 del RD 1131/2002 para cubrir el nuevo porcentaje de jornada dejada vacante. Así, el empresario debe ofrecer en primer lugar la ampliación al trabajador relevista y si este no aceptase deberá contratar a otro trabajador que reúna las condiciones para ser relevista. La ley permite, pues, la posibilidad de que una misma jubilación parcial de lugar a más de un contrato de relevo<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> Cfr. MARTÍN PUEBLA, E., «La jubilación anticipada como instrumento de política de empleo y su recepción por la negociación colectiva», *Documentación Laboral*, núm. 29, 1989, pág. 56-57.

<sup>43</sup> Convenio Colectivo Saint-Gobain Cristalería, S.A (BOE de 7 mayo de 2004), Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria, Madrid-Capital, BO Comunidad Madrid, de 24 de agosto de 2004, Convenio Colectivo de DOMAR, SA, BOE de 30 de noviembre de 2004, Convenio Colectivo de Fertiberia, SA (BOE de 18 de octubre de 2004).

<sup>44</sup> Sí ocurre, por ejemplo, en el Convenio Colectivo Renault España, SA (BOE de 6 de julio de 2004), Convenio Colectivo para el personal del Canal Isabel II (BOE de 16 de febrero de 2005).

<sup>45</sup> Posibilidad que la doctrina ya entendía perfectamente posible. Cfr. SALINAS MOLINA, F., «La jubilación parcial», *Justicia Laboral*, núm. 3, 2000, pág. 10. Un supuesto paralelo sería

Por otra parte, el horario del trabajador sustituido puede ser simultáneo o no con el del relevista.

Esta desconexión se produce también, aunque en menor medida, respecto al puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista. El puesto del trabajo del trabajador relevista puede ser el mismo que el del trabajador relevado o bien uno similar cuyas tareas se correspondan con el mismo grupo profesional o categorías equivalentes.

#### E. *Vicisitudes y extinción del contrato de relevo*

La jubilación clásica o anticipada obliga al empresario a mantener vigente el contrato de relevo hasta que el trabajador sustituido alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria.

En caso de cese en el trabajo del trabajador relevista, éste debe ser contratado por otro trabajador desempleado o bien un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato temporal. Por cese se entiende cualquier tipo de extinción<sup>46</sup>.

En caso de despido improcedente del trabajador jubilado parcialmente sin readmisión, el empresario debe ofrecer al trabajador relevista la jornada liberada y si éste no acepta debe ofrecer el contrato a un trabajador desempleado o contratado temporal.

Si el empresario incumpliese las obligaciones anteriores, deberá abonar a la entidad gestora el importe devengado por la jubilación parcial desde la fecha de extinción del contrato hasta que el jubilado acceda a la jubilación ordinaria o parcial.

Con ocasión de la extinción del contrato de relevo se aplican las reglas comunes del art. 49.1 c) ET: el trabajador tiene derecho a indemnización, se aplicará el mecanismo de prórroga tácita por tiempo indefinido y la obligación de preaviso.

#### 4.1.2. *Aspectos de Seguridad Social*

El régimen de Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial del jubilado parcialmente será el previsto para el trabajo a tiempo parcial.

---

el admitido por el Tribunal Supremo para la jubilación por sustitución de trabajadores de 64 años es lícito que la empresa contrata a dos trabajadores a tiempo parcial que sustituyan al trabajador que pasa a la jubilación (STS de 18 de marzo de 2002, Ar. 5211).

<sup>46</sup> GARRIDO PÉREZ, E., «Contrato de relevo y jubilación parcial», *Trabajo a tiempo parcial*, ed. Francis Lefebvre, 2000, pág. 90.



A. *Beneficiarios de la jubilación parcial*

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena integrados en cualquier régimen de la Seguridad Social que hayan cumplido los 60 años reales o ficticios y que reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación (art. 10 RD 1131/2001). Ostentarán la condición de beneficiarios de la pensión de jubilación parcial quienes reúnan los siguientes requisitos:

En primer lugar debe de ser un trabajador por cuenta ajena integrado en cualquier Régimen de la Seguridad Social que concierte un contrato a tiempo parcial y que, por tanto, reúna los requisitos del art. 1.1 ET.

En ciertos regímenes especiales no se reconoce en materia de prestaciones y de cotización el trabajo a tiempo parcial y no se aplica el régimen de jubilación parcial<sup>47</sup>. Además, se excluye del acceso a la jubilación parcial a los funcionarios porque no se rigen por una relación laboral, incluidos los colectivos integrados en el Régimen General en virtud del art. 97 LGSS<sup>48</sup>. En cambio el personal estatutario sí que puede beneficiarse de este tipo de jubilación conforme a su Estatuto Marco aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre (art. 26.4)<sup>49</sup>.

Igualmente han sido excluidos los trabajadores autónomos pese al mandato de la disp. adic. 8.ª LGSS. Este precepto señala que podrán beneficiarse de la jubilación parcial los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, si bien las condiciones de cobertura y su implantación futura se condicionan a un posterior desarrollo reglamentario. A nadie se le escapa las dificultades técnicas que concurren en el reconocimiento y constatación de la dedicación parcial respecto de las actividades de cuenta propia y prueba de ello es que no ha habido lugar a tal desarrollo reglamentario en el RD 1131/2002. Veremos que tampoco se ha regulado la posibilidad de que el trabajo por cuenta propia de dedicación parcial se compagine con la jubila-

<sup>47</sup> CALVO GALLEGOS, F.J., *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*, ed. ACARL, pág. 55, LÓPEZ GANDÍA, J., *Jubilación parcial*, op. cit., pág. 26.

<sup>48</sup> Aunque se juzgaban supuestos de jubilación especial de 64 años, son aplicables también aquí los argumentos del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña para denegar la aplicación de esta figura a un funcionario de la Administración Local, en base a que el Real Decreto 1194/1985 tiene como destinatarios a los trabajadores por cuenta ajena como medida de fomento de empleo y ello independientemente que las normas de Seguridad Social lo integren como trabajador por cuenta ajena a efectos de su integración en el Régimen General (SSTSJ/ Cataluña, de 28 de junio de 2000 (As. 2966) y de 5 de septiembre de 2000 (As. 30735). Vid. igualmente respecto al personal estatutario de una institución sanitaria de la Seguridad Social en STSJ/Andalucía (Sevilla), de 8 de abril de 1999 (As. 6331).

<sup>49</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *Jubilación parcial*, op. cit., pág. 29.

ción parcial sobrevenida de manera que la actividad con dedicación parcial por cuenta propia ha resultado ignorada pese a las buenas intenciones iniciales del legislador<sup>50</sup>.

Los 60 años pueden ser reales o resultado de las bonificaciones y anticipación de la edad de jubilación contemplados en los Regímenes Especiales de los Trabajadores del mar<sup>51</sup>, de minería del carbón<sup>52</sup>, trabajadores ferroviarios<sup>53</sup> o personal de vuelo de trabajos aéreos<sup>54</sup>.

Además debe reunir los requisitos para acceder a la pensión contributiva de jubilación por lo que no es posible que al trabajador le falte reunir el período de carencia.

La celebración simultánea del contrato de relevo se exige para la jubilación parcial anticipada o clásica. Esta celebración se convierte en potestativa cuando el trabajador que se jubile tenga 65 años reales sin bonificaciones ni anticipaciones. Se observa como se alarga considerablemente la situación de jubilación parcial con obligación de contrato de relevo para quienes puedan acceder a una edad bonificada o anticipada a la jubilación. No se entiende por qué opera la exigencia de los 65 años reales a efectos de la celebración del contrato de relevo y no, en cambio, para el requisito de haber cumplido los sesenta años. Benévolamente se podría pensar que es una forma de favorecer el reparto de empleo, si bien también podría pensarse que detrás de esta decisión se esconde un interés recaudatorio: el de las cotizaciones vertidas por el nuevo contrato de relevo<sup>55</sup>.

<sup>50</sup> Hay que tener en cuenta que una interpretación rigurosa del requisito de habitualidad supone negar cualquier entidad al trabajo por cuenta propia. Así ocurre en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos donde para que la actividad del trabajador resulte protegida ha de ser desarrollada de forma continuada y con cierta regularidad (art. 2 RD 2530/1970). El problema radica en pretender que la actividad por cuenta propia ha de ser de por sí una actividad fundamental para el afectado sin contar con que puede ser un complemento a otras actividades encuadradas en otros regímenes. Por otro lado, un obstáculo económico serio que no concurre para los trabajadores por cuenta ajena a tiempo parcial y es el de la imposibilidad de cotizar por una base de cotización inferior al SMI y ello ocurre tanto en el RETA como en los regímenes especiales Agrario y del Servicio Doméstico. *Vid.* sobre esta problemática, CUBAS MORALES, A.: «Por un nuevo régimen de Seguridad Social para los trabajadores autónomos: cuatro bases y una cuestión de principios», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 1995, pág. 152.

<sup>51</sup> Decreto 2864/1974, de 30 de agosto (BOE de 10 de octubre).

<sup>52</sup> Decreto 298/1973; de 8 de febrero (BOE de 27 de febrero), Decreto 2366/1984, de 26 de diciembre (BOE de 15 de enero); RD 3255/1983, de 21 de diciembre (BOE de 4 de enero).

<sup>53</sup> RD 2621/1986, de 24 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).

<sup>54</sup> RD 1559/1986, de 28 de junio (BOE de 7 de julio).

<sup>55</sup> ALARCÓN CARACUEL, M.R., «El concepto de jubilación flexible», *Temas Laborales*, núm. 66, pág. 135.



*A. Hecho causante de la jubilación parcial*

El momento del hecho causante es el cese parcial en el trabajo y forman parte del hecho causante los requisitos para acceder a la pensión de jubilación parcial: la situación de alta o asimilada, la exigencia del período de carencia y la formalización del contrato de relevo cuando sea necesario (art. 11 RD 1131/2002).

*B. Cálculo de la jubilación parcial*

La pensión de jubilación parcial se calcula de conformidad con las reglas generales, para determinar la base reguladora de la pensión se toman en consideración los años cotizados hasta el momento de la jubilación parcial. A este importe se le resta el porcentaje de reducción de jornada pactada por el trabajador (art. 12.1 RD 1131/2002).

Se observa que la forma de cálculo toma en consideración la jornada y no otros parámetros como los ingresos previos a la reducción de jornada o bien los ingresos totales del pensionista.

En caso de reducción progresiva de jornada, esta jornada debe ser cubierta por el relevista en atención a las reglas específicas del Real Decreto 1131/2002. De no ser así, no podrá ampliarse la cuantía de la pensión.

Para calcular la base reguladora en supuesto de pluriempleo sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta el momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

En todo caso el Real Decreto 1131/2002 contempla dos garantías económicas. En primer lugar, la cuantía nunca será inferior al resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada a la pensión mínima vigente para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado (art. 12.1 RD 1131/2002). Además, a diferencia del resto de modalidades de jubilación anticipada, no se aplica a la pensión coeficiente reductor alguno.

Junto a la prestación económica, por su condición de pensionista se reconoce al jubilado parcial el derecho a prestaciones sanitarias, médicas y farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales. A su vez tendrá derecho a la gratuidad de las prestaciones farmacéuticas (art. 2 Decreto 945/1978, de 14 de abril <sup>56</sup>).

<sup>56</sup> BOE de 6 de mayo.

En todo caso, las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva, tal y como establece el art. 48 LGSS (art. 12.3 RD 1131/2002).

### C. Reglas de compatibilidad

En relación al trabajo, la pensión de jubilación parcial se entiende, por supuesto, compatible con el trabajo a tiempo parcial fruto de la reducción de jornada así como con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial. Puede concertar con posterioridad otros trabajos a tiempo parcial tras el cese en otros trabajos anteriores siempre que no suponga un aumento de la duración de jornada (art. 14 RD 1131/2002).

El aumento de la duración en su cómputo global provocará la suspensión del cobro de la pensión. Aunque el reglamento no diga nada la suspensión de la percepción tendrá carácter reversible desde el momento en que el trabajador pase a realizar las mismas horas que las realizadas al acceder a la jubilación parcial.

La compatibilidad con la situación de pluriempleo también se reflejaba en regulaciones anteriores y permite que el trabajador jubilado parcialmente reciba otros ingresos profesionales de otras actividades a tiempo parcial. Se observa que esta permisividad casaba mal con la óptica de reparto de empleo con que se concibió esta figura pero no con la conformación actual de las reglas de compatibilidad entre pensión de jubilación y actividades profesionales. De cualquier modo, suponen un estímulo económico para el trabajador en tanto que el acceso a la jubilación parcial no supone renunciar en ningún caso al resto de ingresos profesionales. Y, en buena lógica, con la pretensión de la progresividad en la jubilación, el trabajador no puede asumir en conjunto una dedicación laboral superior a la que venía realizando con anterioridad al acceso a la jubilación parcial.

En relación a otras prestaciones, la pensión de jubilación parcial es compatible con la pensión de viudedad, la prestación por desempleo<sup>57</sup> u otras

<sup>57</sup> Aunque el art. 14 del RD 1131/2002 no menciona expresamente la prestación por desempleo causada por la extinción de la relación que dio lugar a la jubilación, debemos entender que tal compatibilidad es posible de la lectura de otros preceptos del nuevo reglamento. Así, la pensión de jubilación parcial no se extingue cuando el trabajador cesa en el trabajo a tiempo parcial y tiene derecho a la prestación por desempleo (art. 16 RD 1131/2002). Por otro lado, en los supuestos en que concurra paralelamente el contrato de relevo la elevación al 100 % las bases de cotización se reconoce durante el período en que la pensión de jubilación parcial se compatibilice con prestación por desempleo. Esta elevación no se produce, sin embargo, cuando el trabajador cesa por causa de despido precedente. Esta claro, pues, que se refiere



prestaciones sustitutorias del salario de un trabajo a tiempo parcial concertado con anterioridad a la jubilación parcial. Eso sí estas prestaciones no son compatibles con la pensión de jubilación parcial si derivan de otros trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la reducción de jornada.

Se trata de una regla de compatibilidad específica para la jubilación parcial que es más permisiva que el régimen general dado que las prestaciones de incapacidad temporal (art. 131 bis 1 LGSS) y de desempleo (arts. 213.1 f) y 219.2 LGSS) se extinguen por haber sido reconocido al beneficiario de las mismas el derecho al percibo de la pensión de jubilación. No obstante, hay que tener en cuenta que el trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo cuando haya cumplido la edad ordinaria de jubilación salvo que no reúna el período cotizado o se trate de un supuesto de reducción de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por la relación laboral (art. 207 1 d) LGSS).

El reglamento no parece excluir como incompatible el subsidio de desempleo si bien hace referencia expresa a prestaciones sustitutorias de salario. Aunque los subsidios no se calculen en función del salario dejado de percibir sí que realizan esta función sustitutiva en la mayoría de casos. Por ello, y a falta de exclusión expresa, creemos que ambas prestaciones deben ser compatibles y más teniendo en cuenta las nuevas reglas de flexibilidad del cobro de este tipo de subsidios con el trabajo.

No se puede acumular el cobro de la pensión de jubilación con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. En principio, sería posible que el beneficiario de una pensión de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez pudiese desarrollar un trabajo que diese lugar a una jubilación parcial siempre que tal actividad fuese compatible con el estado de salud del pensionista ex art. 141 LGSS<sup>58</sup>. En todo caso, al igual que en la pensión de jubilación ordinaria se establece la incompatibilidad de la percepción de ambas pensiones. En efecto, es jurisprudencia reiterada que el trabajador no puede acceder a dos pensiones de jubilación e incapacidad permanente en el mismo régimen.

---

a la prestación por desempleo causada por la extinción del trabajo que ha padecido la reducción de jornada (art. 18 RD 1131/2002). Ya en la normativa anterior la doctrina entendía que existía compatibilidad. Cfr. LÓPEZ CUMBRE, L., «Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo», *Tribuna Social*, núm. 85, 1998, pág. 68.

<sup>58</sup> Vid. una interpretación proclive a la compatibilidad del trabajo con la pensión de invalidez en cualquiera de sus grados y sea o no la prestación contributiva en FARGAS FERNÁNDEZ, J., *Análisis crítico del sistema español de pensiones no contributivas*, ed. Aranzadi, 2002, pág. 461 y ss.

Tampoco es compatible con la pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial. Sensu contrario, se entiende que la jubilación parcial es acumulable la pensión de incapacidad permanente total derivada de trabajos distintos del que dio lugar a la misma. Esta posibilidad de acumular las dos pensiones es coherente en tanto que esta pensión de incapacidad permanente total es compatible con otros trabajos y, en consecuencia, también habría de ser compatible con una prestación que viene a sustituir el salario perdido como consecuencia de la reducción de jornada<sup>59</sup>. Ahora bien, una vez el trabajador acceda a la jubilación plena no es posible tal compatibilidad y el trabajador deberá optar por la prestación que más le interese.

#### D. *Dinámica de la pensión de jubilación parcial*

Los efectos económicos surgen al día siguiente del hecho causante — el cese parcial en el trabajo— siempre que la solicitud se presente hasta los tres meses posteriores a dicho cese.

Se suprimen la causas de extinción por cumplimiento de 65 años o transcurridos cinco años desde el momento del hecho causante. La situación de jubilación parcial ya no tiene el límite temporal de cinco años si no que puede alargarse de forma indefinida y mientras tanto el trabajador cobrará la pensión de jubilación parcial. Es más el cobro anticipado de la pensión con esta nueva regulación se puede alargar a más de cinco años para el caso de que el trabajador haya accedido a una edad real inferior a los 60 años con la aplicación de las correspondientes bonificaciones o reducciones de edad en el régimen que le sea aplicable.

La causa de extinción más frecuente será el acceso a la jubilación por cumplir los 65 años o bien a cualquier supuesto de jubilación anticipada (art. 16 RD 1131/2002).

Cuando el trabajador tenga derecho a prestación por desempleo derivado de trabajo a tiempo parcial compatible con la jubilación parcial o con otras prestaciones sustitutivas de las retribuciones percibidas por aquel, la pensión de jubilación parcial se extinguirá cuando finalicen dichas prestaciones. Pese a que se refiere a prestaciones sustitutivas del salario podría aplicarse esta disposición a los subsidios de desempleo aunque con mayores dudas para el subsidio de mayores de 52 años.

<sup>59</sup> Así, PANIZO ROBLES, J.A., «La nueva regulación de la jubilación parcial...», *op. cit.*, pág. 81, quien entiende que tal compatibilidad es posible con la pensión de incapacidad permanente total causada con anterioridad a la jubilación.





Cuando el trabajador jubilado parcial sea despedido y tal despido se declare improcedente se mantendrá el derecho a la jubilación parcial. El trabajador previsiblemente accederá a la prestación por desempleo y la condición de jubilado parcialmente se extinguirá con la finalización de dicho contrato.

Si una vez extinguido el contrato a tiempo parcial el trabajador encontrase un nuevo trabajo con anterioridad al agotamiento de la prestación por desempleo podría recuperar la pensión de jubilación parcial<sup>60</sup>.

E. *Cálculo de la pensión de jubilación plena y de otras pensiones causadas durante la jubilación parcial*

Cuando el trabajador accede a la *jubilación plena* una serie de cautelas le garantizan que la reducción de la jornada no va incidir negativamente en el cálculo de su pensión como si ocurriría en una modalidad de contrato a tiempo parcial ordinario. En la nueva normativa, sin embargo, se establecen regímenes distintos según se halla simultaneado o no la jubilación parcial con un contrato de relevo de manera que los beneficios siguen siendo máximos para los supuestos en que haya habido reparto de trabajo mientras que las reglas no son tan beneficiosas para calcular los períodos en los que no hay un trabajador relevista (art. 18 RD 1131/2002).

Para determinar la base reguladora las bases de cotización correspondientes a períodos en los que ha habido un contrato de relevo simultáneo se incrementarán hasta el 100 % de las bases que se hubiesen calculado tomando como referencia la jornada anteriormente desarrollada. Es posible, por tanto, que el 100 % de las bases de cotización tomen como referencia un trabajo previo a tiempo parcial.

Esta misma regla se aplica cuando la pensión de jubilación se acumule con una prestación de desempleo compatible o con otras prestaciones compatibles sustitutorias del trabajo a tiempo parcial, eso sí, durante periodos en que se simultanee el contrato de relevo. Como excepción, la elevación de bases de cotización se produce sólo hasta el momento en que se declare un despido procedente.

Para los períodos en los que no hay superposición se permite optar al trabajador entre tomar en consideración las cotizaciones en situación de jubilación parcial o bien retrotraer el cálculo hasta la fecha en que se extinguió la pensión o se dejó de aplicar el beneficio del incremento del 100 % de la base de cotización.

<sup>60</sup> GARRIDO PÉREZ, E., «Contrato...», *op. cit.*, pág. 78.

Respecto de las pensiones que cubren las contingencias de fallecimiento o de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o total se aplicarán las mismas reglas de cálculo en función de si existen o no períodos de superposición (art. 15 RD 1131/2002).

En cambio, para calcular las prestaciones que pueden compatibilizarse con la jubilación parcial se toman las bases de cotización vertidas durante el período de jubilación parcial.

#### 4.2. La jubilación parcial autónoma

La jubilación parcial autónoma tiene muchos elementos comunes con la jubilación parcial anticipada pero como diferencia básica su acceso no está condicionado a un contrato de relevo.

Incluso es potestativa la continuidad del contrato temporal de relevo cuando el trabajador jubilado parcial continúa en situación de jubilación parcial cumplidos los 65 años. De celebrarse el contrato de relevo, el régimen sería más beneficioso en cuanto al cálculo del pensión de jubilación plena y otras pensiones pero tal circunstancia dependerá de la voluntad del empresario.

En caso de celebración de un contrato de relevo dicha figura no tiene desarrollo reglamentario y quedan pendientes algunas lagunas normativas: no se dice nada sobre si sigue siendo necesaria la simultaneidad de la celebración del contrato de relevo con el acceso a la jubilación parcial pero se sobreentiende que no es necesaria tal coincidencia en el tiempo.

En cuanto a las diferencias básicas respecto a la jubilación laboral clásica en aspectos laborales, cabe remarcar la exigencia de 65 años reales para que sea potestativa la celebración del contrato de relevo (art. 10.1 b) RD 1131/2002). De celebrarse este contrato el empresario ya no tiene la obligación de mantener al trabajador relevista durante todo el tiempo que dure la jubilación parcial. En consecuencia, no le son aplicables al empresario las reglas para cubrir la jornada vacante por reducción progresiva de la jornada o la extinción de la relación laboral del jubilado parcial. Por lo que también se establece la concesión automática del incremento de la pensión en proporción a la reducción progresiva de la jornada del trabajador jubilado parcial, haya o no sustitución por el trabajador relevista.

En relación a las diferencias en materia de Seguridad Social, no hay ninguna reseñable en lo que es el cálculo y régimen de suspensión, extinción y compatibilidades.

Sí que hay diferencias notables ya especificadas en relación al cálculo de la pensión de la jubilación plena así como de otras pensiones que sobrevenga durante la situación de la jubilación parcial. Esencialmente en estos casos no se aplica el beneficio de la elevación hasta el 100 % de las bases



de cotización pero sí que realiza una fórmula de cálculo más beneficiosa que quienes se jubilen después de haber realizado un trabajo a tiempo parcial.

Para determinar el porcentaje se aplicarán las reglas específicas del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el RD 1131/2002 no permite la aplicación del coeficiente adicional del 2% previsto para quienes tengan 65 años y tuvieran acreditados 35 años de cotización, conforme el art. 163.2 LGSS. Igualmente este beneficio no se reconoce para quienes opten por trabajar a tiempo parcial una vez jubilados, es decir, la llamada jubilación parcial sobrevenida. Esta exclusión reglamentaria en desarrollo del art. 163.2 LGSS podría calificarse de *ultra vires*.

#### 4.3. Jubilación parcial sobrevenida

Regulada en el RD 1132/2002, los destinatarios de la jubilación parcial sobrevenida —denominada por el legislador «jubilación flexible»— ya tienen la condición de pensionistas. En realidad, no se trata de una modalidad de jubilación en sí misma puesto que la propia jubilación del trabajador, sea del tipo que sea, es la situación de partida. Son, en definitiva, reglas de compatibilidad que regulan la reducción parcial de la pensión de jubilación ante la realización de actividades a tiempo parcial <sup>61</sup>.

Se aplica a quienes se jubilen en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, a excepción de los regímenes especiales de funcionarios. Para que se aplique la regla de compatibilidad el trabajador debe haber reducido su jornada entre un 25 y un 85%, al igual que en la jubilación parcial. Para la reducción de jornada se toma como referencia la de un trabajador a tiempo completo comparable.

El régimen de la jubilación parcial sobrevenida no es aplicable a la reducción de jornada que no se realice dentro de estos parámetros. En este caso, la realización de la actividad profesional dará lugar a la suspensión total de la pensión de jubilación en aplicación de la regla prevista en el art. 16 de la Orden de 18 de enero de 1967 <sup>62</sup>.

<sup>61</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «La flexibilidad de la edad de jubilación (y III): jubilación autónoma y gradual», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2003, pág. 16.

<sup>62</sup> Esta estricta regla implicaba la declaración de incompatibilidad de la pensión con todo tipo de trabajo, independientemente de su entidad y con la consiguiente suspensión de su cobro. Había compatibilidad en los supuestos en que la actividad no daba lugar a la inclusión en el sistema de la Seguridad Social, como podía ser la realización de trabajos familiares (art. 1.3 e) ET) o bien cuando la opción contemplada en la Dispón. Adic. 15.ª de la Ley 30/1995 se ejercite a favor de mantenerse o adscribirse a la Mutualidad de un colegio profesional. BARRIOS BAUDOR, G., SEMPERE NAVARRO, V., *La jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social*, ed. Aranzadi, 2000, pág. 179.

El trabajo a tiempo parcial debe ser por cuenta ajena según lo regulado en el art. 12.1 ET con lo que la compatibilidad de la pensión no será posible con actividades a tiempo parcial por cuenta propia.

El art. 165 LGSS señala que la pensión de jubilación disminuirá en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista. No se prevé ningún importe mínimo como en la jubilación ni la posibilidad de variar la pensión en función de la reducción de jornada.

Aunque nada diga el reglamento, entiendo que sería posible la realización de varias actividades a tiempo parcial en régimen de pluriactividad o pluriempleo; siempre dentro del margen previsto de reducción de jornada.

Salvo excepciones, se mantiene la regla de incompatibilidad entre pensiones del Régimen General. Así, la pensión de jubilación es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que deriven de una actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la jubilación.

Es posible que el pensionista de jubilación pueda acceder a una pensión de invalidez si no supera la edad de 65 años e igualmente si supera dicha edad siempre que tenga su origen en riesgos profesionales. En todo caso, el pensionista deberá de optar por alguna de estas prestaciones.

En cambio, la pensión de jubilación sobrevenida sí que es compatible con la prestación de incapacidad temporal o el subsidio de maternidad que deriven la actividad a tiempo parcial. No es posible compatibilizar la pensión de jubilación parcial sobrevenida con la prestación de desempleo de manera que una vez se extinga la relación laboral el pensionista vuelve a su condición de jubilado pleno.

Las cotizaciones vertidas por la nueva actividad pueden ser tenidas en cuenta para mejorar la base reguladora y el porcentaje de la pensión. A no ser que resulte una base reguladora inferior a la calculada, se pueden tomar en consideración las bases de cotización por su trabajo a tiempo parcial para recalcular la base reguladora<sup>63</sup>. Por tanto, como novedad respecto a la normativa anterior se permite recalcular la base reguladora siempre, eso sí, que al pensionista le resulte más beneficioso tener en cuenta las últimas cotizaciones.

Se actualiza también el porcentaje aplicable a la base reguladora aplicándose las mismas reglas que para el trabajo a tiempo parcial. Las nuevas cotizaciones podrán disminuir o suprimir, en su caso, los coeficientes reductores por modalidad de jubilación anticipada.

<sup>63</sup> Ahora bien, el reglamento no especifica si las cotizaciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial se suman a la base reguladora que sirvió para calcular la pensión o bien se toman exclusivamente las correspondientes al trabajo a tiempo parcial. LÓPEZ GANDÍA, J., «La jubilación gradual, flexible y anticipada tras las reformas del 2002 (Ley 35/2002 y RRDD 1131 y 1132/2002, de 31 de octubre)», *Tribuna Social*, núm. 152-153, 2003, pág. 11.



El Real Decreto no regula la situación de suspensión total de la pensión por la realización de una actividad profesional del pensionista que todavía sigue regulada en la Orden de 18 de enero de 1967<sup>64</sup>. De esta situación el RD 1132/2002 únicamente regula la previsión del reconocimiento del 2 % adicional y la posibilidad de reducir o suprimir los coeficientes reductores.

El Real Decreto no menciona si en la situación de suspensión total de la jubilación le es aplicable la posibilidad de recalcular la base reguladora conforme a las nuevas cotizaciones. En principio, debe realizarse una interpretación integradora y entender que esta posibilidad también se extiende a estos supuestos.

#### 4.4. La jubilación parcial vertical

Se presenta cuando el trabajador realiza la jornada concentrada sólo en unos días a la semana, unas semanas al mes o unos meses al año. Serían supuestos de trabajo a tiempo parcial que estarían dentro de los límites del 25 % y 85 %.

La jubilación parcial vertical consiste en trabajar unos meses al año, como trabajo fijo discontinuo. Este tipo de trabajo a tiempo parcial no está previsto en ninguna de las modalidades de jubilación parcial.

El trabajo fijo discontinuo presenta una serie de peculiaridades en la Seguridad Social en relación a las obligaciones de alta, cotizaciones, cálculo y dinámica de la prestación.

No habría inconveniente en considerar al trabajo fijo discontinuo como trabajo a tiempo parcial que da lugar a la reducción de jornada del jubilado parcial. Y ello podría darse también cuando el trabajador ya fuese fijo discontinuo y hubiese un pacto de reducción de jornada para acceder a la jubilación parcial. Por tanto, la jubilación parcial vertical podría regirse por lo previsto para la jubilación parcial clásica y autónoma. Sólo habría una salvedad: el trabajo fijo discontinuo tal como se entiende tras la última reforma, es decir, aquel que no se repite en fechas fijas no está regulado por el art. 12 ET sino por el art. 15.8 ET, difícilmente puede amoldarse a la jubilación parcial ya que el trabajo fijo discontinuo viene determinado por la naturaleza de temporada de la actividad y no por la voluntariedad de los sujetos.

<sup>64</sup> Ante la falta de habilitación legal no se han unificado los dos regímenes por el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, si bien no ha faltado algún intento de cubrir esa omisión normativa en el proceso de elaboración del reglamento. Cfr. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La flexibilidad de la edad...», *op. cit.*, pág. 18.

De hecho algún autor<sup>65</sup>, descarta cualquier asimilación del trabajo fijo discontinuo con la jubilación parcial que se realiza concentrado la actividad en determinados períodos al año.

El Real Decreto 1131/2002 sólo contempla la modalidad horizontal por lo que habrá que adaptar en lo posible las reglas a este supuesto. A efectos de cotización, este mismo Decreto ha previsto nuevas reglas para los supuestos en que se pacte realizar trabajos concentrados en determinados períodos del año. Básicamente estas nuevas reglas obligan a que la cotización se calcule sobre la totalidad de las remuneraciones previstas ese año y que tal importe se prorratee en el período previsto teniendo en cuenta que la base de cotización no puede ser en ningún caso inferior a la base mínima vigente para los contratos a tiempo parcial. En atención a estas reglas, podría deducirse respecto de la jubilación parcial que el devengo de la prestación sería mensual incluso en los períodos de inactividad pues la reducción de jornada se habría calculado globalmente conforme a la reducción de la jornada anual prevista.

En el caso de la jubilación parcial sobrevenida es más que dudoso que este régimen pueda ser aplicable al trabajo fijo discontinuo. Probablemente simplemente al trabajador se le suspenderá el cobro en la época en que realice la actividad concentrada en unos meses al año. La escueta regulación de esta figura no permite adivinarlo.

## 5. LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REFORMA DE 2001

El legislador llama en el art. 12.6 ET a la negociación colectiva para que impulse la celebración del contrato de relevo. En general, en correspondencia con su escasa utilización, ha tenido poco eco en la negociación colectiva la regulación de la jubilación parcial y con ella del contrato de relevo. Por otro lado, los pocos convenios que se han ocupado de regular la jubilación parcial o el contrato de relevo no han añadido nuevos aspectos a la regulación normativa<sup>66</sup> pese a que son numerosos los aspectos que la negociación colectiva podría desarrollar como serían los de pactar contratos de relevo de duración determinada o prórrogas más amplias, el establecimiento mínimo de salario independientemente de la entidad de reducción de la jornada, etc.

<sup>65</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *La jubilación parcial*, op. cit., pág. 40.

<sup>66</sup> Vid. un examen reciente de la regulación convencional sobre este punto en GETE CASTRILLO, P., *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, ed. Tirant lo Blanch, 2001, pág. 124.

A pesar de que se aprecia una atonía generalizada en la regulación de este punto, sí que puede hablarse de un cierto repunte de la presencia de esta figura en los Convenios Colectivos. El porqué de este repentino interés de las partes sociales por la jubilación parcial se entiende mejor al constatarse que la mayoría de estos convenios se aprovechan de las ventajas de flexibilidad que proporciona la nueva regulación: son muchas las empresas que tras la reforma prevén que el trabajador jubilado parcial realice sólo el 15 % de la jornada anterior a la jubilación parcial y que lo haga de forma concentrada y a jornada completa en un período o varios al año<sup>67</sup>. En estos casos la mayoría de Convenios Colectivos consultados dejan al arbitrio de la empresa la fijación del momento en que tales periodos de actividad van a ser desarrollados por el trabajador quien debe ser avisado con cierta antelación. Se observa que las facilidades que se dan al trabajador jubilado parcial son muchas mientras que la empresa asume un mínimo coste en estas situaciones. Incluso algún convenio prevé que la realización del 15 % de la jornada se haga en el tiempo inmediatamente posterior a la jubilación parcial<sup>68</sup>. Aunque excepcionalmente, más de un Convenio Colecti-

<sup>67</sup> Sin ánimo de ser exhaustivos: Convenio Colectivo de Corporación Empresarial Roca, SA (BOE de 22 de marzo de 2005), Convenio Colectivo de Cía de Tranvía de San Sebastián (BO guipúzcoa de 22 de febrero de 2002), Convenio Colectivo de Clece Irun (BO guipúzcoa de 21 de abril de 2004), Convenio Colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A (BOE de 7 mayo de 2004), Convenio Colectivo de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y engrase de Alicante (BO. Alicante de 28 de agosto de 2004), Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria Madrid Capital (B.O. Madrid de 24 de agosto de 2004), Convenio Colectivo de Talleres de Reparación de Automóvil (BO. Principado de Asturias de 2 de agosto de 2004), Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Burgos (BO Burgos de 13 de julio de 2004), Convenio Colectivo de agencias de transportes de Sevilla (BO. Sevilla de 25 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de transporte terrestre de mercancías de Las Palmas (BO. Las Palmas de 2 de marzo de 2005), Convenio Colectivo del sector de centro de la tercera edad de Vizcaya (BO Vizcaya de 11 de julio de 2003), Convenio Colectivo de «Victorio Luzuriaga-Tafalla, SA» (BO. Navarra de 3 de agosto de 2005), Convenio Colectivo de CEPSA, SA (BOE de 19 de febrero de 2004), Convenio Colectivo de Faurecia Automotive, SA (BO Orense de 30 de mayo de 2005), Convenio Colectivo de Clima Roca York, SL (BOE de 8 de septiembre de 2005), Convenio Colectivo de Arteixo Telecom, SA (BOE de 23 de julio de 2005), Convenio Colectivo de DOMAR, SA (BOE de 30 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de Renault España, SA (BOE de 6 de julio de 2004), Convenio Colectivo de la empresa Michelfín España-Portugal (BOE de 11 de octubre de 2004), Convenio Colectivo de la Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismos, SA (BOE de 20 de mayo de 2005), Convenio Colectivo para el personal del Canal Isabel II (BOE de 16 de febrero de 2005), Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania, SA (BOE de 26 de agosto de 2005).

<sup>68</sup> Por ejemplo, Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Burgos (BO Burgos de 13 de julio de 2004), Convenio Colectivo de «Victorio Luzuriaga-Tafalla, SA» (BO. Navarra de 3 de agosto de 2005), Convenio Colectivo de Arteixo Telecom, SA (BOE de 23 de julio de 2005).

vo<sup>69</sup> llega a reconocer «un permiso retribuido equivalente al 15 % de la jornada» por lo que ni siquiera tal jornada llegará a ser efectiva. Otras veces se facilita el acceso a la jubilación total desde la parcial a través de la jubilación especial a los 64 años prevista en el RD 1194/1985, de 17 de julio<sup>70</sup>.

La fijación del momento del pago de la retribución por estos períodos de jornada efectiva varía en estos Convenios entre la opción de concentrar el pago coincidiendo con los momentos de actividad o bien de distribuirlo a lo largo del año. Sea cual sea la opción elegida la empresa debe cotizar mensualmente, tal como exigen las nuevas reglas arriba comentadas, prorrateando el importe anual de la retribución.

Se observa que estas prácticas, como más adelante se señala, lejos de promover la progresividad en el retiro vuelven a emplear la jubilación parcial como una herramienta de política empleo. Y si bien este objetivo no es contrario a la finalidad pretendida por el legislador con esta figura sí que lo son, por contra, las situaciones abusivas que permiten la práctica jubilación total del trabajador a los sesenta años corriendo a cargo la Seguridad Social con los costes de esta jubilación anticipada.

Por otra parte, los Convenios Colectivos consultados no solo omiten cualquier referencia a la jubilación parcial autónoma como fórmula de prolongación de la vida activa sino que la mayoría de ellos establecen la jubilación forzosa de los trabajadores en situación de jubilación parcial cuando cumplan los 65 años<sup>71</sup>. No hay que olvidar que después de la aprobación de la Ley 14/2005 esta práctica negocial ha dejado de ser controvertida.

<sup>69</sup> Vid. Convenio Colectivo de agencias de transportes de Sevilla (BO. Sevilla de 25 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de «Victorio Luzuriaga-Tafalla, SA» (BO. Navarra de 3 de agosto de 2005), Colectivo de Faurecia Automotive, SA (BO Orense de 30 de mayo de 2005), Convenio Colectivo de la Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismos, SA (BOE de 20 de mayo de 2005), Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal (BOE de 11 de octubre de 2004), Convenio Colectivo de Fertiberia, SA (BOE de 18 de octubre de 2004).

<sup>70</sup> Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismos, SA (BOE de 20 de mayo de 2005).

<sup>71</sup> Así, de forma expresa, entre otros: Convenio Colectivo de Corporación Empresarial Roca, SA (BOE de 22 de marzo de 2005), Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria Madrid Capital (B.O. Madrid de 24 de agosto de 2004), Convenio Colectivo de agencias de transportes de Sevilla (BO. Sevilla de 25 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de transporte terrestre de mercancías de Las Palmas (BO. Las Palmas de 2 de marzo de 2005), Convenio Colectivo del sector de centro de la tercera edad de Vizcaya (BO Vizcaya de 11 de julio de 2003), Convenio Colectivo de CEPESA, SA (BOE de 19 de febrero de 2004), Convenio Colectivo de Faurecia Automotive, SA (BO Orense de 30 de mayo de 2005), Convenio Colectivo de Clima Roca York, SL (BOE de 8 de septiembre de 2005), Convenio Colectivo de DOMAR, SA (BOE de 30 de noviembre de 2004), Convenio Colectivo de Renault España, SA (BOE de 6 de julio de 2004), Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal





Por lo demás, los Convenios Colectivos revisados no establecen previsiones específicas para los supuestos de jubilación parcial autónoma y se remiten a lo previsto en la Ley.

## 6. INCENTIVOS Y DESINCENTIVOS DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

La casi nula aplicación de la figura de la jubilación parcial probablemente se deba a que no despierta el interés del empresario ni tampoco del trabajador. Para el empresario el recurso a esta figura supone una mayor complejidad administrativa y el aumento de costes fijos por un mismo puesto de trabajo. Tampoco la jubilación parcial parece despertar gran interés en el trabajador pues esta figura compite con otras formas de jubilación anticipada que ofrecen el cese total en el trabajo. Examinaremos a continuación cuáles son los incentivos que ofrece la nueva regulación.

Desde el punto de vista del trabajador, la jubilación le permite graduar con flexibilidad el retiro progresivo dentro de unos límites amplios y con la posibilidad de pactar reducciones de jornada progresivas. Como novedad también pueden acceder a la jubilación parcial el colectivo de los trabajadores a tiempo parcial.

En relación a los incentivos económicos, la jubilación parcial se sigue calculando conforme a la reducción de jornada y sin tener en cuenta la reducción de ingresos.

Se mantiene la garantía de que la reducción de jornada no menoscabará la futura pensión de jubilación plena a través de ficción de al 100 % de las cotizaciones como si tal reducción de jornada no hubiese tenido lugar. Ahora bien, este beneficio sólo se aplicará cuando existe simultaneidad con el contrato de relevo. Lo cierto es que, no existiendo la simultaneidad citada, a efectos de la base reguladora se permite optar entre tomar en consideración o bien ignorar las últimas cotizaciones en situación de jubilación parcial siendo esta regla más beneficiosa para el jubilado parcial que las que se aplican al trabajo a tiempo parcial ordinario.

Se aplican, eso sí, los incentivos por la permanencia en activo del trabajador de la Ley 35/2002 de manera que si el jubilado parcial que tenga 65 años cumple los requisitos puede beneficiarse de una exención casi total en

---

(BOE de 11 de octubre de 2004), Convenio Colectivo de la Compañía Internacional de Coches-Camas y de Turismos, SA (BOE de 20 de mayo de 2005), Convenio Colectivo para el personal del Canal Isabel II (BOE de 16 de febrero de 2005), Convenio Colectivo de Fertiberia, SA (BOE de 18 de octubre de 2004).

el pago de las cuotas. Sin embargo, el RD 1131/2002 excluye expresamente al jubilado parcial del beneficio que permite rebasar el 100 % del porcentaje aplicable a la base regulador con un 2 % adicional por año trabajado lo que sin duda es una extralimitación reglamentaria en el desarrollo del art. 163.2 LGSS.

En general, las condiciones resultan interesantes si bien el trabajador hasta ahora ha mostrado preferencia por la jubilación plena, muchas veces anticipada. A diferencia de otras modalidades de jubilación anticipada, en la jubilación parcial no se aplican coeficientes reductores.

Desde la perspectiva empresarial, quizá la mayor resistencia a esta figura se debe a la necesaria contratación de un relevista y en esto no ha cambiado la denominada jubilación parcial clásica. Las reformas han ido flexibilizando el contrato de relevo y como novedad ahora el empresario puede contratar a un trabajador temporal contratado por la empresa. No se entiende por qué la normativa se ha circunscrito a los trabajadores temporales y no, en cambio, a los trabajadores a tiempo parcial sea cual sea la duración de su contrato.

En todo caso, se han introducido incentivos económicos hasta ahora inexistentes como es la posibilidad de bonificaciones por el contrato de relevo de duración indefinida o la exoneración de cotizaciones para trabajadores de edad madura.

Siguen subsistiendo prejuicios empresariales hacia los trabajadores de edad madura y, en este sentido, ya algún autor ha advertido como contrario al interés empresarial el hecho que la jubilación parcial pase de durar cinco años a la posibilidad que tenga carácter indefinido.

Las ventajas para empresario y trabajadores deben valorarse positivamente pero desde el punto de vista del interés general debemos preguntarnos si tiene razón de ser esta figura para la Seguridad Social.

En este sentido, la jubilación parcial clásica sigue siendo una figura de lujo<sup>72</sup> frente a otras posibilidades de jubilación anticipada pero su uso sigue estando fuertemente condicionado por la necesaria celebración de un contrato de relevo. Este es un ejemplo, en todo caso, del tratamiento económico dispar que reciben las distintas modalidades de jubilación. También esta regulación da un trato privilegiado a los jubilados parciales frente a quienes se jubilan habiendo realizado un trabajo a tiempo parcial. Este trato de mayor privilegio se concede a cambio de la creación de empleo pero no se

<sup>72</sup> Así, en opinión PEDRAJAS MORENO, A., «Contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo», (coords. CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., VALDÉS DAL-RE, F.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*, ed. Lex Nova, 2000, pág. 210, dicha medida «sólo sería explicable en tiempos de superávit en las finanzas del sistema».



ve correspondido en cuanto a los resultados. Ni siguiera la normativa garantiza una contratación estable.

Con la reforma del 2001 el coste de esta figura se acrecienta de forma notable: el jubilado puede permanecer de forma indefinida en esta figura lo que supone un mayor gasto y por otro lado desde el año 2002 se ha introducido la exoneración de cotizaciones para trabajadores con sesenta y cinco años y treinta y cinco años cotizados y bonificaciones a la contratación de trabajadores de 60 años<sup>73</sup>. El contrato de relevo por tiempo indefinido o bien su conversión de temporal a indefinido también se beneficia de las bonificaciones previstas en los programas anuales de fomento de empleo.

En general, este trato privilegiado no tiene razón de ser si vemos que la anticipación, aunque sea parcial, hoy en día no tiene predicamento y el empleo que se crea no es un empleo estable<sup>74</sup>. A ello debemos añadir que en los últimos tiempos empresarios y representantes de los trabajadores vienen utilizando esta modalidad de jubilación de forma abusiva (vid. supra). Así, muchas empresas negocian reemplazar la plantilla de los trabajadores mayores de 60 años por trabajadores relevistas jubilándolos parcialmente de forma anticipada de manera que éstos hasta su plena jubilación realizan un 15 % de la jornada anual que se concentra en uno o varios períodos al año. Corresponde a la Seguridad Social pagar, entonces, durante como mínimo cinco años el 85 % de la pensión de jubilación y completar las bases reguladoras hasta llegar a un 100 % a la hora de calcular la pensión de jubilación plena. Vemos que por esta vía, las empresas, con el consentimiento de los trabajadores implicados, gravan de nuevo a la Seguridad Social sus políticas de rejuvenecimiento de plantilla<sup>75</sup>.

En cambio, entiendo que la jubilación parcial autónoma sí que se enmarca dentro de las medidas con que el legislador pretende incentivar la permanencia en activo de los trabajadores en edad de jubilación.

En este sentido, deberá valorarse positivamente la introducción de la jubilación parcial autónoma y la jubilación parcial sobrevenida pues ambas novedades se insertan en la línea de promover la permanencia en activo del los trabajadores en edad de jubilarse. Si bien, en general, la idea de posponer el retiro pese a los incentivos económicos no interesará a quienes realicen trabajos poco cualificados o mal retribuidos.

<sup>73</sup> Se reconocen bonificaciones a los trabajadores mayores de 60 años que tengan concertados contratos de carácter indefinido y con una antigüedad en la empresa de cinco años (art. 44.tres. 8 Ley 62/2003, de 30 de diciembre). Además se establece la exoneración en la cotización de los trabajadores de 65 años que reúnan 35 años cotizados (art. 112 bis LGSS).

<sup>74</sup> MALDONADO MOLINA, J.A., *La protección...*, op. cit., pág. 237.

<sup>75</sup> La Secretaría de Estado de la Seguridad Social ha estimado que la jubilación parcial a partir de 60 años si cuesta con la máxima reducción de jornada una media de 100.000 euros por trabajador. «Cinco días», 15 de junio de 2005.

En todo caso el desarrollo normativo de los Reales Decretos 1131 y 1132/2002 ofrece una regulación excesivamente detallada en algunos aspectos y, en cambio, ofrece importantes lagunas en otros. Esto se hace evidente en la ausencia de un desarrollo reglamentario del nuevo régimen del contrato de relevo recogido en el art. 12 ET. Además, el Real Decreto 1132/2002 ofrece una regulación incompleta de la jubilación parcial sobrevenida al no especificarse si se garantiza un importe mínimo ni si existe la posibilidad de adaptar la pensión a futuros aumentos y reducciones de jornada. Por otra parte, el supuesto de que la actividad profesional del pensionista provoque la suspensión total del percibo de la pensión de jubilación se regula todavía en la Orden de 18 de enero de 1967 por lo que se echa en falta una regulación unitaria. Ni siquiera se aclara si a este supuesto le es extensible la posibilidad de recalcular la base reguladora en atención a las nuevas cotizaciones.

Por otro lado, existen otras deficiencias como son: la no aplicación del 2% adicional por año trabajado sobre el 100 % del porcentaje cumplidos los requisitos del art. 163.2 y, sobre todo, se echa en falta una regulación integral de la jubilación parcial vertical cuando se trata de supuestos que se pueden dar con mucha habitualidad en la práctica.

Pero quizá la crítica de mayor entidad deriva de la no inclusión en ninguna modalidad de jubilación parcial de la realización de actividades por cuenta propia con dedicación parcial. Se ha hecho caso omiso de la LGSS cuando señala podrán beneficiarse de la jubilación parcial los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos (disp. adic. octava LGSS) por lo que sin duda se ha pasado de largo esta oportunidad.

Con todo, la reforma del régimen de jubilación merece valorarse positivamente en tanto que supone una mayor apertura de la pensión de jubilación al trabajo, en la línea de promover la vida activa de las personas en edad de jubilación. A la vez, la generalización de la pensión de jubilación parcial altera la definición de la contingencia de jubilación en nuestro ordenamiento de manera que ya no se pueden entender como requisitos necesario en todos los supuestos de jubilación el cese total en el trabajo.

Se trata éste de un cambio que altera la fisonomía de la contingencia de jubilación y cuya introducción viene apoyada en la orientación dada a las políticas coordinadas de empleo y de pensiones por la Unión Europea de flexibilizar las condiciones de jubilación y de fomentar la permanencia en activa de los trabajadores en edad de jubilación.

La introducción de las nuevas posibilidades de jubilación parcial transforman la contingencia de la jubilación en nuestro ordenamiento que ya no se identifica con el cese total en el trabajo. Las posibilidades de combinar la pensión de jubilación con una actividad profesional se multiplican de manera que se difumina lo que era una separación clara entre el trabajo y el



retiro. El régimen de jubilación ha elevado el grado de flexibilidad en relación a las notas de progresividad y de reversibilidad en el estatus de trabajador y pensionista.

Se trata de una transformación desde dentro y en profundidad, de la configuración de una contingencia que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social donde el objetivo de separar, a través de la fijación de una edad pensionable<sup>76</sup>, la frontera entre activos y no activos se diluye.

<sup>76</sup> En este sentido, la expresión «edad pensionable» hace referencia no a la fijación de la edad de vejez sino a la edad que con el consenso de la sociedad se entiende la separación entre las personas laboralmente activas y las que no lo son. Cfr. CAMOS VICTORIA, I., *Últimas reformas de la prestación de jubilación y el nuevo tratamiento de la edad de jubilación*, ed. Tirant-lo-blanch, 2003, pág. 65.