

LA JUBILACIÓN PARCIAL COMO MEDIDA DE REPARTO DEL EMPLEO: NOVEDADES PREVISTAS EN LA LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

*Julia Muñoz Molina**

RESUMEN:

La jubilación es una de las prestaciones claves sobre las que versa la reforma de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Los cambios más relevantes son los que afectan a la jubilación parcial anticipada, respecto de la cual se produce una alteración o replanteamiento de la propia institución, cuyo régimen jurídico se ha aproximado al de la jubilación anticipada para desempleados a partir de los 61 años, buscando eliminar el elevado gasto que para el régimen de pensiones está representando la utilización desviada y abusiva de esta figura, a la que se recurre crecientemente por ver en ella no tanto una vía de jubilación progresiva hasta la edad de jubilación ordinaria, que era su finalidad ordinaria, sino una forma de jubilación especialmente interesante para el trabajador pues con ella logra eludir los inconvenientes de la jubilación anticipada, y disfrutar de las ventajas que la jubilación parcial le ofrece, y todo ello pasando un elevado coste al sistema.

PALABRAS CLAVE:

Jubilación. Reparto del empleo.

- Profa. Titular E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba • dt1mumoj@uco.es

ABSTRACT:

The retirement is one of the key presentations on which the reform of the law 40/2007 of December 4 of measures as for social security, treats. The most important changes are those that concern the partial early retirement, respect of which, one produces a modification or new expositions of the above mentioned retirement, which juridical regime assimilates that of the early retirement for unemployed from 61 years, trying to suppress the excessive public expenditure that means the wrong and improper utilization of this figure, since it is in use increasingly not as form of progressive retirement up to the age of the ordinary retirement, but as a retirement (interesting for the worker) that eludes the disadvantages of the early retirement, and is benefited of the advantages.

KEY WORDS:

Retirement. Distribution of employment.

La jubilación es una de las prestaciones claves sobre las que versa la reforma de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (en adelante LMSS).

La LMSS, se engloba en el conjunto de acuerdos de carácter social alcanzados en la pasada legislatura, y que tienen su guía de referencia en la "Declaración para el Diálogo Social", suscrita en julio de 2004, en la que se hace una apuesta en orden a favorecer el logro de las mayores cotas de competitividad, estabilidad en el empleo y la cohesión social, y que, en grandes líneas recoge los compromisos incluidos en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social suscrito el 13 de julio de 2006, entre el Gobierno, CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME¹, que toma como referencia las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación del año 2003.

-
1. Sobre el Acuerdo de 2006, vid, entre otros FERRERAS ALONSO, F. "Un acuerdo por la viabilidad del sistema público de protección social y a favor del empleo y la competitividad", Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, MTAS, colección Seguridad Social, nº. 30, Madrid, 2006; GORRELLI HERNÁNDEZ, J. "El acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social", Temas Laborales, nº. 86, 2006; PANIZO ROBLES, J.A. "Un nuevo paso a la Seguridad Social consensuada: El Acuerdo sobre Seguridad Social, de 13 de julio de 2006", Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 281-282, CEF, 2006; PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YAÑEZ, R. "El Acuerdo de 13 de julio de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social. Un nuevo paso en el Diálogo Social", Actualidad Laboral, nº. 18, 2006.

Se sigue avanzando en el principio de solidaridad y garantía de suficiencia mediante la paulatina mejora y extensión de la intensidad protectora, así como el reforzamiento de la unidad de caja. También se intensifica la contributividad del sistema, avanzando en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones obtenidas, evitando al mismo tiempo situaciones de falta equidad en el reconocimiento de estas últimas. Asimismo se progresa en el camino ya iniciado de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, sin olvidar tampoco la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores expulsados prematuramente del mercado laboral.

La pensión de jubilación no ha sido objeto de un replanteamiento global. No obstante, si se han introducido medidas relevantes en las jubilaciones anticipadas, en especial en la jubilación parcial, procurando buscar una cierta homogeneidad en las condiciones de acceso anticipado a la pensión de jubilación; también se han incorporado medidas destinadas a potenciar el retraso voluntario en la edad ordinaria de jubilación, dentro de la estrategia de mantener el empleo y, en línea con las orientaciones de la Unión Europea y otros Organismos Internacionales. Sin embargo, no resulta afectada la jubilación anticipada como medida de fomento del empleo mediante contrato de sustitución, a los 64 años.

Antes y después de la LMSS, tras las reformas del 2001-2002, coexisten en nuestro ordenamiento la jubilación parcial clásica, anticipada y condicionada a un contrato de relevo, con la jubilación parcial una vez alcanzados los 65 años y que no se condiciona al contrato de relevo, junto a la jubilación parcial sobrevenida una vez causada la pensión de jubilación. En el trabajo que nos ocupa, nos vamos a centrar en las modificaciones operadas por la LMSS en la jubilación parcial clásica, es decir, en la jubilación parcial anticipada.

Como es sabido, la jubilación parcial anticipada se introduce en la legislación laboral por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, con la finalidad "de ampliar las posibilidades de reparto del trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, facilitando para ello la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a la jubilación ordinaria, siempre que simultáneamente se proceda a sustituir al trabajador jubilado parcialmente, durante el tiempo que deje vacante el mismo por otro trabajador que se encuentre en situación de desempleo"².

2. Exposición de motivos del RD 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial.

La jubilación parcial adopta un esquema de fomento de empleo, permitiendo que los trabajadores con edad próxima a los 65 años puedan reducir su jornada y dar así entrada a un trabajador que ocupe su tiempo de trabajo, combinando la anticipación de la jubilación con el reparto del empleo, actuando como un instrumento más de las políticas activas de empleo³.

Desde su establecimiento, la jubilación parcial ha experimentado diversos cambios. Nace muy limitada, con un porcentaje de reducción de jornada rígido, no más del 50%, y con escaso éxito. En el año 1998, después del Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo de julio de 1998, se amplió y flexibilizó la figura, situando la edad mínima en 60 años, en vez de 62 y posibilitando una reducción de jornada en un margen más amplio entre el 33 y el 77%, a pesar de ello sigue siendo poco utilizada. La reforma de 2001 permite una regulación mucho más flexible, y es a partir de este momento cuando se intensifica la utilización de esta figura.

En efecto, a partir de la reforma operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su ocupabilidad, se observa un fuerte incremento de las jubilaciones parciales anticipadas, que han pasado de 6.885 en 2002 a 27.809 en el año 2006⁴. La Ley 12/2001 flexibiliza enormemente la jubilación parcial: Incrementa la horquilla de reducción de jornada, fijándose en un 25% como mínimo y un 85% como máximo, lo que supone trasladar el grueso del coste a la Seguridad Social, pues no es lo mismo adelantar la pensión en un determinado porcentaje o en otro; amplía el colectivo de posibles relevistas, añadiendo a los trabajadores en situación de desempleo, los que tuviesen concertado con la empresa un contrato de duración determinada, lo que en cierta medida desvincula la jubilación parcial del fomento de empleo y la vincula al mantenimiento del empleo; y finalmente, posibilita el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

-
3. Sobre la jubilación parcial anticipada, vid., entre otros, GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. "La jubilación parcial y el contrato de relevo". Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, coord. por López Cumbre, L, Usted, Madrid, 2007; FERNÁNDEZ PRIETO, M. "La jubilación parcial anticipada" en Nueva sociedad y derecho del trabajo, coord. Borrajo Dacruz, E., La Ley, Valladolid, 2004; CALVO GALLEGOS, F.J. El acceso progresivo a la jubilación: del contrato de relevo a la jubilación parcial, Mergablum, Sevilla, 2002; FERRADANS CARAMES, C. "El contrato de relevo y la jubilación parcial en un contexto de fomento de la prolongación de la vida activa de los trabajadores" REDT, nº. 130, 2006, pp. 331 y ss; SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. "Jubilación parcial y contrato de relevo: balance y perspectivas de una institución revitalizada", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 18, 1999, pp. 193 y ss; BENAVENTE TORRES, I. El trabajo a tiempo parcial, CES-A, Sevilla, 2005, pp. 113 y ss.
 4. Informe Económico-financiero al presupuesto de la Seguridad Social para 2008. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Esta modalidad de jubilación parcial es deseada tanto por el jubilado parcial como por la empresa. Para el trabajador constituye una alternativa a la jubilación anticipada flexibilizando y facilitando el propio acceso a la pensión en mejores condiciones que esta, sin que se apliquen coeficientes correctores, sin penalización alguna; a la empresa le permite renovar su plantilla con un menor coste, además no es lo mismo cubrir la jubilación parcial con un trabajador desempleado, que con un trabajador que está dentro de la empresa.

Sin duda, este espectacular incremento de las jubilaciones parciales anticipadas supone un coste muy elevado para la Seguridad Social, sobre todo teniendo en cuenta que más del 98% accede con 60 años y prácticamente la totalidad se acoge a la reducción máxima de jornada permitida⁵; sin olvidar, la utilización fraudulenta de esta modalidad de jubilación anticipada. De hecho, el Gobierno comienza a preocuparse por el coste que está suponiendo la utilización de esta modalidad de jubilación, que no presenta coeficientes reductores y supone que un trabajador pueda percibir hasta el 85% de su pensión desde los 60 años, y en el documento de "Propuestas de medidas de reforma de la Seguridad Social", presentado a la mesa de diálogo social en noviembre de 2005, se apuesta por un cierto endurecimiento de la jubilación parcial.

Por otro lado, en el documento para la Mesa de Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo, presentado en octubre de 2005, se preveía que resultaba conveniente introducir ajustes puntuales en el contrato de relevo, para que junto a determinados objetivos que persigue este tipo de contrato, instrumento de jubilación gradual para los trabajadores, mecanismo flexible de rejuvenecimiento de las plantillas para las empresas, elemento de sostenimiento del sistema de protección social al servir para la prolongación de la vida activa, contribuya también al objetivo general de la estabilidad del empleo.

En esta línea, los firmantes del Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006, parten de la constatación de que la jubilación anticipada puede constituir un problema de cara a la evolución futura de la Seguridad Social, especialmente en el caso de la jubilación parcial, y prevén una modificación sustancial de los requisitos del jubilado parcial.

Los contenidos del citado Acuerdo han sido recogidos básicamente por la Ley 40/2007⁶. Sin duda, los cambios más relevantes son los que afectan a la jubilación

5. Memoria del CES de España 2006.

6. Sobre la Ley de medidas vid, entre otros, SALA FRANCO, T., ROQUETA BUJ, R., LÓPEZ BALAGUER, M. y LÓPEZ TERRADA, E. La Ley de medidas en materia de Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; BLASCO LAHOZ, J.F. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J. La última reforma de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

parcial anticipada, respecto de la cual se produce una alteración o replanteamiento de la propia institución, equiparándola o asimilándola con otras modalidades como la jubilación anticipada para desempleados a partir de los 61 años, buscando eliminar el elevado gasto que para el régimen de pensiones está representando la utilización desviada y abusiva de esta figura, a la que se recurre crecientemente por ver en ella no tanto una vía de jubilación progresiva hasta la edad de jubilación ordinaria, que era su finalidad ordinaria, sino una forma de jubilación especialmente interesante para el trabajador pues con ella logra eludir los inconvenientes de la jubilación anticipada, y disfrutar de las ventajas que la jubilación parcial le ofrece, y todo ello pasando un elevado coste al sistema⁷.

La LMSS persigue corregir esta situación, estableciendo criterios más restrictivos pero al mismo tiempo más ajustados a la nueva realidad social y productiva, con el fin de garantizar que esta modalidad de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. A tal efecto, endurece los requisitos de acceso a la jubilación parcial, no obstante, los cambios entraran en vigor de forma gradual. También modifica el contrato de relevo, en concreto, la situación laboral del trabajador relevista, duración mínima del contrato y puesto a ocupar por el relevista.

Respecto a los requisitos de acceso a la jubilación parcial, la LMSS exige nuevos requisitos, en muchos casos, muy onerosos y de difícil cumplimiento, lo que supone un giro en la política de fomento de esta modalidad de jubilación, que viene a hacer más difícil su utilización, fomentando la postergación de la jubilación parcial después de los 65 años, pues las novedades introducidas conllevan una neta distinción entre quienes acceden a ella con 65 años o antes de esa edad. Lo que, por otro lado, resulta coherente en un momento en que se trata de incentivar la prolongación de la vida activa, para salvaguardar el sistema de pensiones, ante el reto del incremento del gasto como consecuencia del envejecimiento de la población.

En concreto, los cambios introducidos en la jubilación parcial son los siguientes:

1º. Se incrementa la edad mínima de acceso a los 61 años, una vez transcurrido el período transitorio⁸, sin que la misma pueda ser reducida mediante la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores, establecidos por la realización de trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres.

7. En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNANDEZ ORRICO, F.J. "La jubilación", en *La Reforma de la Seguridad Social de 2007. Análisis de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, Ediciones Laborum, 2007, p. 102.

8. Este requisito no se exigirá hasta el año 2014. Hasta esa fecha se irá incrementando la edad de 60 años, exigida actualmente, en dos meses por año a partir de 1 de enero de 2009; así: 60 años en 2008; 60 años y dos meses en 2009; 60 años y cuatro meses en 2010; 60 años y seis meses en 2011; 60 años y ocho meses en 2012; 60 años diez meses en 2013; y finalmente, 61 años a partir de 2014 (Disposición adicional decimoséptima, apartado 1 TRLGSS).

La edad mínima para jubilarse de forma parcial y anticipadamente era de 60 años, y se podían tener en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación.

La LMSS sólo mantiene la edad de 60 años para los que hubieran sido mutualistas con anterioridad a 1 de enero de 1967. No obstante, de forma excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012, cabe acceder a la jubilación parcial a los 60 años cuando el trabajador reúna los demás requisitos exigibles, 30 años de cotización efectiva y seis años de antigüedad en la empresa, siempre que el relevista sea contratado mediante un contrato de duración indefinida a jornada completa.

2º. Se incrementa el período de cotización exigido hasta el momento y que llegará a ser de 30 años, una vez transcurrido el período transitorio⁹, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Antes de la reforma el período de carencia a acreditar coincidía con el exigido para jubilarse a la edad ordinaria, esto es, un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales dos deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante. No obstante, no parecen exigirse los 30 años de cotización en la jubilación gradual o diferida, dada la finalidad de fomentar el retraso de la propia jubilación.

La reforma no exige que los años se hayan cotizado necesariamente en el Régimen General sino que cabría el cómputo recíproco de cotizaciones aun cuando la mayoría de las cuotas se hubieran ingresado en un régimen de trabajadores por cuenta propia. No obstante, el nuevo requisito exigido sobre antigüedad mínima en la empresa dificulta esta posibilidad, como veremos a continuación.

El tema del cómputo recíproco no ha sido un tema pacífico, principalmente cuando quienes planteaban la jubilación parcial acreditaban mayoritariamente cotizaciones en regímenes de trabajadores por cuenta propia. Al respecto, la mayoría de los pronunciamientos permiten la jubilación parcial si en el momento del hecho causante el trabajador se encontraba trabajando por cuenta ajena y acreditaba los requisitos exigidos para ello, con independencia de que la mayoría de las cotizaciones sean en un régimen de trabajadores por cuenta propia¹⁰; otros, por el contrario, niegan la jubilación parcial, bien por la lejanía de las cuotas al Régimen General¹¹, o porque el

-
9. Este requisito se exigirá de forma gradual a partir de 1 de enero de 2008. así: en 2008, 18 años cotizados; en 2009, 21 años; en 2010, 24 años; en 2011, 27 años; y a partir de 2012, 30 años cotizados.
 10. Entre otros, SSTSJ Valencia 5 noviembre 2004 (R.Ar. 3608); País Vasco 22 marzo 2005 (R.Ar. 808 y 2255); Valladolid 6 marzo 2006 (R.Ar. 978); País Vasco 28 junio 2005 (JUR 2005/207296); 12 diciembre 2006 (R.Ar. 1383); 23 enero 2007 (R.Ar. 1562); 2 mayo 2007 (R.Ar. 3098); Navarra 23 mayo 2007 (JUR 2007/287637).
 11. STSJ Valencia 22 mayo 2003.

contrato tuvo poca duración y se realizó con la única finalidad de acceder a la jubilación parcial¹².

Por otro lado, cuando entre plenamente en vigor este extenso período previo de cotización de treinta años, dificultará enormemente la utilización de esta figura, pues cada vez será menos frecuente que trabajadores con 61 años tengan carreras de seguro tan largas, debido a la incorporación tardía al mercado de trabajo, a la precariedad laboral y al desempleo. Prueba de ello es que el propio legislador es consciente de que hay muchos trabajadores que llegan a la edad ordinaria de jubilación, sin reunir 35 años cotizados, que la LMSS introduce incentivos al retraso en la edad de jubilación aunque sólo se acredite el período mínimo de cotización de 15 años al momento de cumplir los 65 años.

En todo caso, con el establecimiento de este nuevo período de carencia se impide que trabajadores con tan sólo 15 años cotizados puedan acogerse a esta figura; también se busca la equiparación con otras modalidades de jubilación anticipada, respecto de las cuales se precisa la acreditación de un período amplio de cotización de 30 años, pues no tenía mucho sentido que a un trabajador despedido se le exijan 30 años para acceder a la jubilación anticipada, que además está penalizada con coeficientes reductores, y a otro se le exija mucho menos para acceder a esta modalidad que no tiene reducción alguna¹³.

3º. Se añade un nuevo requisito, la exigencia de una antigüedad mínima en la empresa de seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, período que será exigido paulatinamente¹⁴. A estos efectos, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada en una empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

Con el establecimiento de este requisito se pretende evitar el fraude, que no sea posible acceder a la jubilación parcial de forma inmediata a la contratación, sino tras un período de tiempo razonable, pues la regulación anterior, como ha quedado reflejado, podía dar pie a situaciones abusivas. También impide el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores temporales, lo que supone una restricción a los derechos de estos trabajadores y discrimina a aquellos que, habiendo trabajado durante seis años, lo hubieran hecho en empresas distintas¹⁵; por lo que, una solución alter-

12. STS País Vasco 8 septiembre 2006 (R.Ar. 976); 17 octubre 2006 (R.Ar. 939); 7 noviembre 2006 (JUR 2007/94867).

13. Como apuntan CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNANDEZ ORRICO, F.J. "La jubilación", op.cit., p. 133.

14. Este requisito se exigirá de forma gradual a partir del 1 de enero de 2008, así: en 2008, 2 años de antigüedad; en 2009, 3 años; en 2010, 4 años; en 2011, 5 años; y a partir de 2012, los 6 años.

15. En este sentido, CAVAS MARTINEZ, F. y FERNANDEZ ORRICO, F.J. "La jubilación", op. cit., p. 133.

nativa, y, a su vez más habitual en nuestro sistema de Seguridad Social, podría haber sido exigir los seis años, no de antigüedad en la empresa, sino como trabajador por cuenta ajena.

También frenara el reconocimiento judicial de jubilaciones parciales anticipadas en aquellos supuestos en los que estando el contrato suspendido se readmitía al trabajador con la única finalidad de que en el mismo momento en que se reincorporara se acordara su pase a la jubilación parcial. En cualquier caso, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial dependerá de si el período largo de suspensión computa o no a efectos de antigüedad en función de lo previsto en el convenio colectivo¹⁶.

4º. Disminuye el porcentaje máximo de reducción de la jornada al 75% con carácter general, tras un período transitorio¹⁷, quedando garantizada una jornada de trabajo más elevada, para evitar que, bajo la figura de la jubilación parcial, se enmascaren ceses efectivos de la actividad laboral. Sólo cabrá una reducción superior al 75%, hasta llegar al 85% que se podía alcanzar antes de la reforma, cuando además de reunir en el momento del hecho causante los requisitos anteriormente mencionados, seis años de antigüedad y 30 años cotizados, la empresa contratara al relevista a tiempo completo y con un contrato de duración indefinida. Esta es la única novedad que afecta a la jubilación parcial a partir de los 65 años.

Es necesario señalar que, con la entrada en vigor de la LMSS, sólo pueden acceder a la jubilación parcial anticipada los trabajadores a tiempo completo¹⁸, mientras que antes también podían acceder los trabajadores a tiempo parcial, pues la norma no distinguía. La cuestión que se suscita es desde cuándo se debe ser trabajador a tiempo completo, ¿durante los seis años exigidos de antigüedad en la empresa? Probablemente ésta podía ser la solución, para evitar la conversión a tiempo completo de un contrato a tiempo parcial, con la única finalidad de poder acceder a la jubilación parcial.

Respecto al contrato de relevo, las modificaciones introducidas por la LMSS afectan al puesto a ocupar por el trabajador relevista y la duración mínima del contrato de relevo.

En cuanto al trabajo a desempeñar por el relevista, antes de la reforma se exigía que, el puesto de trabajo fuera el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profe-

16. SSTSJ Cataluña 24 febrero 2005 (R.Ar. 1318); Castilla León, Valladolid 14 noviembre 2005 (R.Ar. 3388).

17. Este límite de reducción máxima se implantará de forma gradual a partir del 1 de enero de 2008, así: en 2008, se podrá reducir hasta el 85%; en 2009 hasta el 82%; en 2010 hasta el 80%; en 2011 hasta el 78%; y a partir del 2012 hasta el 75%.

18. El nuevo art. 166.2 LGSS establece expresamente que debe tratarse de "trabajador a tiempo completo".

sional o categoría equivalente. La ausencia de una coincidencia entre el puesto de trabajo del trabajador sustituido y el del relevista ha originado numerosas controversias puestas de manifiesto por la doctrina judicial. Al respecto, se ha considerado suficiente para el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial que el contrato de relevo sustituya la jornada de trabajo del jubilado parcialmente, sin que sea preciso, que el puesto de trabajo del relevista sea el mismo del trabajador sustituido o uno similar, lo que podía conllevar una cotización inferior¹⁹; en otros casos, se afirma que las irregularidades en el contrato de relevo son irrelevantes respecto del derecho a la jubilación parcial del trabajador relevado²⁰.

La reforma mantiene que el relevista ha de prestar el mismo puesto de trabajo o uno similar, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, sin embargo, contempla la posibilidad de que cuando existan requerimientos específicos en el trabajo del jubilado parcialmente, a determinar reglamentariamente, el relevista puede ocupar un puesto de trabajo diferente, en otra categoría o grupo, siempre que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador relevado al pasar a la jubilación parcial. Parece que la correspondencia mínima establecida respecto de la cuantía de las bases de cotización de ambos trabajadores solo será exigible cuando se dé un cambio de puesto, por existir requerimientos específicos en el trabajo del jubilado parcialmente.

En cualquier caso, esta novedad no vendrá a zanjar los problemas que sobre el puesto de trabajo del relevista vienen dándose en la práctica, pues, como se ha indicado anteriormente, la reforma mantiene que ha de prestar tareas del mismo grupo profesional o categoría equivalente a la del trabajador sustituido, y algunos convenios colectivos amplían notablemente el grupo profesional, incluyendo categorías dispares, con distintos niveles retributivos y con diferentes bases de cotización, lo que, hasta ahora, viene siendo admitido por la doctrina judicial para situaciones de relevo²¹. A nuestro juicio, debería haberse exigido una identidad o equivalencia entre las categorías profesionales desempeñadas, concibiendo el grupo profesional no de modo vertical sino horizontal, con bases de cotización aproximadas; o, al menos, haber exigido que la base de cotización del relevista no fuera en ningún caso inferior al 65% de la del relevado.

19. SSTSJ Cataluña 27 julio 2005 (R.Ar. 3614); La Rioja 30 enero 2007 (JUR 142855); Madrid 23 enero 2007 (JUR 2007/157592); 5 marzo 2007 (JUR 173811); 8 marzo 2007 (JUR 173510); Aragón 25 abril 2007 (JUR 235978).

20. SSTSJ Madrid 14 julio 2006 (R.Ar. 3555); Cantabria 12 diciembre 2006 (R.Ar. 27); Asturias 25 mayo 2007 (R. Ar. 2476).

21. En este sentido, la STSJ Rioja 9 enero 2007 (R.Ar. 2134) señala que tanto el demandante como la trabajadora relevista se encuentran encuadrados en el mismo grupo profesional, sin que el hecho de que tengan atribuido un nivel retributivo diferente sea obstáculo alguno para el reconocimiento del derecho pretendido.

Por otro lado, de poco servirá la reforma si, ante los incumplimientos por la empresa de los requisitos exigidos respecto del contrato de relevo, se mantiene la doctrina judicial según la cual las irregularidades en la contratación del relevista pueden originar responsabilidad para la empresa pero no afectan a la validez de la jubilación parcial.

Respecto a la duración del contrato de relevo, la reforma introduce una importante matización, que garantiza una mayor estabilidad en el empleo del relevista, al establecer expresamente que la duración es indefinida o como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, los que obliga a la empresa a mantener el contrato hasta la citada edad aunque el jubilado parcial hubiera accedido a la jubilación total antes de los 65 años, mientras que con la regulación anterior la jubilación total del jubilado parcial en cualquier caso era causa de extinción del contrato de relevo. Se establece, por tanto, una duración específica de los contratos de relevo.

Para finalizar, señalar que con la finalidad de que las reformas introducidas por la LMSS no afecten a los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva, la citada norma establece que la nueva regulación y su régimen transitorio no afecta a las jubilaciones parciales en curso celebradas al amparo de la normativa convencional anterior, ni a las que puedan celebrarse en tanto se encuentra en vigor el convenio o acuerdo colectivo, con el límite del 31 de diciembre de 2009. Por tanto, los trabajadores que hayan iniciado una jubilación parcial con anterioridad y no hayan accedido a la jubilación total seguirán rigiéndose por la normativa convencional anterior hasta que se extinga la jubilación parcial. Además, en tanto esté vigente el convenio colectivo anterior a la LMSS podrán seguir produciéndose nuevas jubilaciones parciales de acuerdo con su régimen jurídico, sin que se vean afectados por la reforma, sin perjuicio de que la LMSS en cualquier caso impedirá nuevas jubilaciones parciales reguladas por la normativa anterior con posterioridad a 31 de diciembre de 2009.

Podemos concluir que la reforma de la jubilación parcial anticipada ha supuesto un giro radical en la evolución de esta institución, pasando del fomento de esta modalidad de jubilación tras la reforma del 2002 dentro de los programas de empleo y como alternativa a la jubilación anticipada para desempleados, a una equiparación en muchos aspectos con esta última, mediante un endurecimiento de los requisitos de acceso.

En efecto, la reforma supone un replanteamiento de la jubilación parcial anticipada cuyo régimen jurídico se ha aproximado al de la jubilación anticipada para desempleados a partir de los 61 años, pues no tenía mucha justificación que a un trabajador despedido, se le exijan unas condiciones de acceso más duras para tener una reducción importante en la cuantía de su pensión y otro, al que releva un trabajador incluso de la propia empresa, se jubile sin coeficiente reductor y con unos requisitos mucho más flexibles.

Por otro lado, no podemos olvidar que, uno de los objetivos básicos del sistema español de pensiones se sitúa en acercar la edad real de jubilación a la edad legal, disminuyendo o eliminando en la medida de lo posible, las diferencias entre las diferentes modalidades de jubilación a edad anterior a la ordinaria, mejorando la situación de los trabajadores despedidos y desincentivando las jubilaciones voluntarias. Los requisitos para las distintas modalidades de jubilación anticipada deben ir convergiendo hacia su unificación, siendo más flexibles para los trabajadores despedidos que para los que pacten voluntariamente la rescisión de sus contratos de trabajo, pues antes de la reforma era a la inversa.

A nuestro juicio, la reforma era necesaria, la regulación anterior discriminaba a la jubilación total anticipada. Además, las medidas adoptadas, aunque regresivas en algunos aspectos, permiten contrarrestar los efectos negativos que para el sistema de la Seguridad Social estaba generando el constante incremento interanual de los pensionistas anticipados con jubilación parcial

El endurecimiento de los requisitos exigibles al jubilado parcial producirá previsiblemente un descenso en el número de jubilaciones parciales pero sin que los efectos sean inmediatos por su entrada en vigor de forma gradual y por el mantenimiento del régimen jurídico anterior a favor de los trabajadores afectados por compromisos pactados en convenios o acuerdos colectivos adoptados antes de la entrada en vigor de la Ley de medidas, hasta que finalicen dichos compromisos y, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

BIBLIOGRAFÍA

- BENAVENTE TORRES, I. El trabajo a tiempo parcial, CES-A, Sevilla, 2005, pp. 113 y ss.
- BLASCO LAHOZ, J.F. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J. La última reforma de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- CALVO GALLEGO, F.J. El acceso progresivo a la jubilación: del contrato de relevo a la jubilación parcial, Mergablum, Sevilla, 2002.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNANDEZ ORRICO, F.J. "La jubilación", en La Reforma de la Seguridad Social de 2007. Análisis de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, Ediciones Laborum, 2007.
- FERNÁNDEZ PRIETO, M. "La jubilación parcial anticipada" en Nueva sociedad y derecho del trabajo, coord. Borrajo Dacruz, E., La Ley, Valladolid, 2004
- FERRADANS CARAMES, C. "El contrato de relevo y la jubilación parcial en un contexto de fomento de la prolongación de la vida activa de los trabajadores" REDT, nº. 130, 2006.

- FERRERAS ALONSO, F. "Un acuerdo por la viabilidad del sistema público de protección social y a favor del empleo y la competitividad", Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, MTAS, colección Seguridad Social, nº. 30, Madrid, 2006.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I. "La jubilación parcial y el contrato de relevo", Tratado de jubilación: Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación, coord. por López Cumbre, L, Usted, Madrid, 2007.
- GORRELLI HERNÁNDEZ, J. "El acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social", Temas Laborales, nº. 86, 2006; PANIZO ROBLES, J.A. "Un nuevo paso a la Seguridad Social consensuada: El Acuerdo sobre Seguridad Social, de 13 de julio de 2006", Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 281-282, CEF, 2006.
- PUEBLA PINILLA, A. y PÉREZ YAÑEZ, R. "El Acuerdo de 13 de julio de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social. Un nuevo paso en el Diálogo Social", Actualidad Laboral, nº. 18, 2006.
- SALA FRANCO, T., ROQUETA BUJ, R., LÓPEZ BALAGUER, M. y LÓPEZ TERRADA, E. La Ley de medidas en materia de Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. "Jubilación parcial y contrato de relevo: balance y perspectivas de una institución revitalizada", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 18, 1999.