

**SARA BERMEJO MANIEGA**

sbm@abdonpedrajas.com

**VIRGINIA DE CORRAL
GABILONDO**

vcg@abdonpedrajas.com

Abogadas Abdón Pedrajas
& Molero

Distribución irregular de la jornada en el marco de la jubilación parcial, ¿Jubilación a la carta?

La jubilación parcial permite compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación reducida con el desempeño de un trabajo asalariado a tiempo parcial. Se trata de una fórmula que, por un lado, se enmarca entre las medidas de fomento de empleo, al llevar aparejado un contrato de relevo y, por otro, entre las acciones dirigidas a facilitar la decisión de los trabajadores maduros a continuar en activo.

Dicha modalidad de jubilación, fue escasamente utilizada en su configuración inicial y, es a partir de 2003 cuando asistimos a la flexibilización de esta figura gracias al artículo 34 ET. La interpretación de dicho artículo conllevó la posibilidad de pactar una distribución irregular de la jornada en cómputo anual, acumulando todas las jornadas reducidas cada año hasta que el trabajador alcance la edad exigida para la jubilación ordinaria (artículo 65.3 del R.D. 2064/1995 en relación con la DA 3ª RD 1131/2002).

Sin embargo, la llamada concentración de jornada supra anual, se ha convertido en una práctica habitual en las empresas, acumulando todas las jornadas que restan hasta la jubilación total de manera continuada. De forma que un trabajador podría, a modo de ejemplo, trabajar 6 meses seguidos en un

mismo año, en lugar de 3 meses cada año durante 2 años, hasta alcanzar su edad ordinaria de jubilación. En este escenario, el trabajador cotiza y cobra, tanto el salario correspondiente a su jornada parcial como la prestación por jubilación parcial de la Seguridad Social.

Al no existir ninguna regulación específica sobre esta cuestión, hasta el 2015 únicamente constan consultas del INSS (Por todas, Consulta de 17 de octubre de 2013, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre jubilación parcial, Nota informativa de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 9 de abril de 2014) que descartaban esta práctica por considerarla fraudulenta y ser, de hecho, una suerte de jubilación anticipada sin que le fueran de aplicación los coeficientes reductores.

No obstante, el Tribunal Supremo en su sentencia de 19 de enero de 2015 (Rec. 627/2014) validó esta costumbre empresarial afirmando que el hecho de que no se encuentre expresamente regulado no supone que sea ilegal. En este sentido, para el Alto Tribunal lo importante es que el contrato del relevista permanezca en vigor hasta la jubilación total del relevado y que se realicen las cotizaciones correspon-





dientes a los servicios prestados por ambos (relevisa y relevado), durante el periodo que media entre la jubilación parcial y total.

Tras esta sentencia, el INSS continúa rechazando la citada práctica - llegando incluso a interponer acciones de reingreso de prestaciones indebidas - obviando los criterios defendidos por el Supremo e insistiendo en el carácter fraudulento de esta distribución irregular de la jornada, que ocasiona un grave perjuicio para la Seguridad Social.

En este contexto, el pasado 29 de marzo de 2017, la Sala de lo Social del

Tribunal Supremo (Rec.2142/2015), reiteró la viabilidad de la concentración de la jornada en un solo periodo, siempre y cuando se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador y se abonen las cotizaciones pertinentes a la Seguridad Social. De esta forma, la aceptación de esta práctica, depende de que el relevisa se ajuste a los requisitos propios de su contrato, por lo que, llegada la fecha de jubilación ordinaria del relevado, la extinción del mismo deberá calificarse como válida.

Todo ello pone de manifiesto la desvinculación cada vez mayor entre el

relevado y el relevisa, considerando el contrato de relevo no ya como una sustitución al jubilado parcial, sino simplemente como una medida de creación de empleo. Por lo tanto, parece que, con dos pronunciamientos del Tribunal Supremo, esta práctica deberá ser regulada y validada, a pesar de la reticencia de la Seguridad Social, de conformidad con los criterios jurisprudenciales y el devenir de los tiempos.

¿Avanzamos hacia un modelo de jubilación a la carta? Solo cabe esperar que el legislador regularice esta figura dando respuesta a todos los interrogantes que la rodean.]

El pasado 29 de marzo de 2017, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Rec.2142/2015) reiteró la viabilidad de la concentración de la jornada en un solo periodo, siempre y cuando se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador y se abonen las cotizaciones pertinentes a la Seguridad Social .