

LA JUBILACION PARCIAL

José Andrés Álvarez Patallo

Letrado de la Administración de la Seguridad Social

Sumario: Concepto y naturaleza jurídica. Requisitos. El contrato de relevo. El contrato a tiempo parcial. Cuantía de la pensión de jubilación parcial. Extinción de la jubilación parcial. Conclusión.

Concepto y naturaleza jurídica

La jubilación parcial es aquella situación en que un trabajador cesa en su jornada a tiempo completo e inicia una jornada a tiempo parcial para causar la pensión de jubilación en proporción a la reducción de jornada. Durante la situación de jubilación parcial se mantiene una situación híbrida en la que el beneficiario continúa trabajando a tiempo parcial y en situación asimilada a la de alta¹ y a la vez percibe la pensión de jubilación y ostenta la condición de pensionista a todos los efectos legales².

La jubilación parcial se diferencia de la jubilación flexible en que en aquélla el trabajador pasa sin solución de continuidad de activo a jubilado parcialmente, manteniendo su anterior trabajo aunque a tiempo parcial. En la jubilación flexible, por el contrario, un pensionista ya jubilado decide comenzar una actividad laboral, que podrá compatibilizar con la percepción de su pensión de jubilación en tanto en cuanto dicha actividad laboral sea desempeñada a tiempo parcial (art. 5.1 del Real Decreto 1.132/2002, de 31 de octubre).

En principio, la finalidad con que se creó la jubilación parcial fue la de flexibilizar la jubilación permitiendo el paso gradual a partir de los 60 años desde la situación de activo hacia la de jubilación plena. Sin embargo, y especialmente desde que se flexibilizara enormemente esta contingencia tras el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre,

¹ Art. 15 del Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, que señala que el jubilado parcial podrá causar prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

² Art. 17 del RD 1.131/2002, que señala que el jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

ha sido utilizada por empresas y sindicatos como un instrumento de reconversión industrial o de reestructuración empresarial destinado fundamentalmente a obtener el rejuvenecimiento de las plantillas³, lo que ha ocasionado no pocas tensiones sobre esta modalidad de retiro, planteando supuestos que no estaban previstos en el RDL 15/1998, ni en su norma de desarrollo, el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, hoy derogado. Ello obligó al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) a realizar un esfuerzo interpretativo que iba más allá de la exégesis de la norma y que en numerosas ocasiones entraba más bien en el terreno de la integración normativa, a veces con escaso fundamento legal. Todos estos problemas están superados hoy en día en virtud de la promulgación de las Leyes 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, así como el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. Este cuerpo normativo ha introducido una profunda flexibilización en la regulación de la jubilación parcial a la vez que ha integrado las lagunas de que adolecía la anterior normativa.

Requisitos

El art. 166 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, fija como edad mínima para acceder a esta prestación la de 60 años, teniendo en cuenta que la misma puede ser ficticia en función de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por razón

³ V. el Acuerdo Vasco sobre el empleo de 15-1-99 suscrito por Confebask, ELA, LAB, UGT y CC.OO. En el mismo sentido v. el acuerdo de 12-12-00 entre las empresas auxiliares de ENSIDESA y los sindicatos UGT y CC.OO en Asturias, por el que se acordó la jubilación parcial de 335 trabajadores en 58 empresas del sector de montajes. También el convenio colectivo de ALCOA INESPAL, S.A., aprobado por Resolución de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo del Principado de Asturias de 14 de julio de 2000, publicado en el «Boletín Oficial del Principado de Asturias» de 27-7-00, el Convenio Colectivo de ACERALIA CORPORACION SIDERURGICA, S.A. publicado en el *BOPA* de 18-12-00 y el Convenio Colectivo de las empresas «Aceralia Transformados, S.A.» (plantas de Lesaca, Zalain y Legasa) y «Aceralia Distribución, S.L.», aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6-10-03 (*BOE* 21-10-03). Se trata de una pequeña muestra de una aplicación muy profusa de esta forma de jubilación.

de trabajos insalubres o de especial peligrosidad o toxicidad (art. 9, párr. 2.º, del RD 1.131/2002). Por otra parte, la Ley 24/2001 ha modificado el referido art. 166 LGSS para suprimir el límite máximo de edad para acceder a esta prestación, que anteriormente estaba fijado en los 65 años, es decir, la edad de acceso a la jubilación ordinaria.

Para acceder a la jubilación parcial será necesario reunir los requisitos, excepto la edad, para acceder a la jubilación ordinaria, esto es, estar en alta o situación asimilada a la de alta⁴ y tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los que al menos dos deberán estar incluidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.

Lógicamente, al tratarse de una contingencia que deriva necesariamente del trabajo, no será posible causar esta prestación desde la situación de no alta⁵.

Finalmente, debe aclararse que la jubilación parcial debe ser fruto del acuerdo entre empresario y trabajador, sin que exista un derecho a la jubilación parcial que pueda ser impuesto al empresario, como se encarga de recalcar la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en sentencias de 24 de enero y 28 de marzo de 2003 (AS 2003\1.472 y 2.867 respectivamente), ratificando el criterio administrativo ya anticipado por la Resolución de la Subdirección General de Ordenación Normativa del MTAS de 8 de febrero de 2000.

El contrato de relevo

Para poder acceder a la pensión de jubilación parcial con menos de 65 años es requisito indispensable que la empresa contrate a un trabajador que sustituya al que se jubila parcialmente (arts. 166.1 y 2 LGSS y art. 12.6, párr. 2.º, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). En relación al contrato de relevo se introdujo una modificación por la Ley 12/2001 con respecto al régimen anterior. Así, el art. 12.6. ET, en la redacción dada por el RDL 15/1998, exigía que la duración del contrato de relevo fuera igual a la del tiempo que faltase al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Esta exigencia fue

⁴ Art. 124.1 LGSS.

⁵ Art. 11 del RD 1.131/2002, que establece que el hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entenderá producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo.

interpretada por el MTAS como una prohibición de que el contrato de relevo pudiera celebrarse con carácter indefinido en base a la literalidad del precepto⁶. Dicha interpretación fue demasiado restrictiva, pues el art. 3.1 del Código Civil no circunscribe los criterios hermenéuticos al puramente gramatical, sino que deben valorarse otros entre los que debemos destacar a los efectos que aquí nos ocupan el teleológico y el sociológico. En este sentido, la exposición de motivos del RDL 15/1998 dejaba bien claro que el espíritu y finalidad de la norma, de acuerdo con la realidad social del tiempo en que había de ser aplicada, era la creación de empleo estable y de calidad. Si a ello añadimos que el contrato tipo en nuestro ordenamiento jurídico-laboral siempre ha sido el contrato indefinido, no se entiende por qué no se permitió celebrar contratos de relevo por tiempo indefinido cuando todo parece indicar que la norma que establecía una duración de los contratos de relevo igual a la del tiempo que faltase al trabajador jubilado parcialmente para alcanzar la edad de jubilación era una norma destinada a garantizar una estabilidad y duración mínima a los contratos de relevo, pero no a establecer una duración máxima. Esta interpretación se ha visto corroborada por la Ley 12/2001, que especifica que la duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para cumplir la edad de jubilación ordinaria.

Una vez que el trabajador sustituido ha cumplido los 65 años, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por años, extinguiéndose al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación plena del trabajador relevado.

Si el trabajador se jubilase parcialmente después de los 65 años, la empresa no está obligada a celebrar contrato de relevo⁷, pero, si así lo hiciese, el mismo podrá tener carácter indefinido o anual, prorrogándose en este último caso también por años hasta que se produzca la jubilación ordinaria del trabajador relevado.

El contrato de relevo puede ser celebrado a tiempo parcial o a jornada completa, debiendo ser la jornada como mínimo igual a la reducción de la jornada del trabajador relevado. Ahora bien, el horario del trabajador relevista podrá completar el del trabajador relevado o simultanearse con él.

⁶ En este sentido era tajante la Resolución de la Subdirección General de Ordenación Normativa de 7 de abril de 2000.

⁷ Una novedad importante del RD 1.131/2002, es que para que la empresa se pueda beneficiar de la exención de suscribir un contrato de relevo es necesario que el trabajador relevado tenga los 65 años de edad real «sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación» (art. 10.b).

Según el art. 12.2 del RD 1.131/2002, la jornada del trabajador jubilado parcialmente podrá reducirse por períodos anuales y la parte de jornada dejada vacante deberá ser ofrecida al trabajador relevista, incluso si éste ya realizaba una jornada superior a la dejada vacante por el trabajador jubilado, con el límite de la jornada legal ordinaria máxima. Si el trabajador relevista no quisiera ampliar su jornada, la empresa deberá contratar a otro trabajador relevista en las mismas condiciones para cubrir la parte de jornada dejada vacante por el trabajador jubilado parcialmente. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa se repercute sobre el trabajador jubilado, al que no se ampliará su pensión de jubilación parcial proporcionalmente a la reducción de jornada, lo que constituye una solución consecuenta con la supeditación legal de la jubilación parcial al acuerdo del empresario para celebrar un contrato de relevo. Para garantizar la correlación entre contrato de relevo y jubilación parcial, el contrato de relevo deberá acompañar inexcusablemente a la solicitud de la pensión de jubilación parcial ante el INSS o a la solicitud de aumento anual de la misma proporcionalmente a la reducción de jornada (art. 13.1, párr. 4.º, del RD 1.131/2002).

El trabajador relevista no tiene que ser contratado necesariamente para el mismo puesto que viniese desempeñando el trabajador relevado, pues puede ser uno similar, es decir, que comprenda tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Sin embargo, al haber sido utilizada esta figura para llevar a cabo planes de reestructuración de plantillas en las empresas, no siempre se ha respetado este requisito, ya de por sí flexible, pues en muchas ocasiones se ha efectuado una contratación en cascada. Esto implica que, si el trabajador que se jubila es personal cualificado de algún oficio, no es fácil encontrar trabajadores de dicho perfil desempleados. Pero a ello hay que añadir un segundo problema, cual es que resultaría contrario al principio de promoción profesional contratar a personal de oficios que pase por delante del propio personal de la empresa. Por ello, lo que se ha hecho frecuentemente es promocionar a algún trabajador al puesto del relevado y contratar como relevista a alguien que sustituyese al trabajador promocionado, por lo que en no pocas ocasiones el trabajador relevista pertenecía a una categoría o grupo profesional totalmente distinto del trabajador relevado.

Finalmente, se exige que el trabajador relevista esté en situación de desempleo⁸, entendiéndose por tal no sólo los casos de trabajadores que

⁸ El TSJ de Navarra considera cumplido este requisito siempre que el trabajador relevista estuviese desempleado en el momento de suscribir el contrato de relevo, aunque con anterioridad viniese prestando servicios para la empresa con un contrato fijo a tiempo par-

hayan perdido un empleo anterior, sino también los de aquellos otros que figuran inscritos como demandantes de un primer empleo (criterio de interpretación del INSS n.º 1999/11). En este punto la Ley 12/2001 volvió a introducir una modificación tendente a la flexibilización, cual es que sea posible contratar a un trabajador que no esté en desempleo, sino que esté prestando servicios en la empresa mediante un contrato de duración determinada. En este caso se entiende que el contrato de relevo debería ser celebrado con carácter indefinido o, al menos, con una duración superior a la del contrato que anteriormente ostentaba el trabajador relevista, pues una vez más no debe olvidarse la finalidad de la norma en consonancia con la realidad sociológica del tiempo en que ha de ser aplicada, que es la creación de empleo estable y de calidad que sustituya la alta tasa de temporalidad imperante en nuestro mercado de trabajo. En mi opinión personal, en base a los mismos argumentos, también sería aceptable celebrar el contrato de relevo con aquellos trabajadores que ya estén prestando servicios en la empresa a través de una empresa de trabajo temporal.

Si el contrato del trabajador relevista se extinguiese durante la vigencia de la jubilación parcial, el empresario deberá contratar a otro trabajador como mínimo en las mismas condiciones de jornada y duración que el trabajador relevista, todo ello antes de que transcurran 15 días naturales desde la extinción. Si el empresario incumpliese dicha obligación, deberá abonar al INSS el importe devengado de la pensión de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato de relevo

cial y hubiese cesado poco antes (S. 30-7-02, AS 2002\3.153). Sin embargo, el TSJ del País Vasco considera que contratar como relevista a quien hasta pocos días antes había sido trabajador en la misma empresa con un contrato indefinido a tiempo completo «constituyó un mecanismo que eludió el objeto primordial del contrato de relevo, cual es la creación de empleo», por lo que no lo considera válido a efectos de autorizar la jubilación parcial (S. 27-11-01, AS 2002\43.345). Se trata de un tema delicado, tal como ya se reflejaba en la mencionada Resolución de la Subdirección General de Ordenación Normativa de 7 de abril de 2000, que señalaba que «el único requisito subjetivo en relación con la persona del relevista que contiene la vigente regulación del contrato de relevo es el que se trate de un trabajador en situación de desempleo. En consecuencia, no existe ningún condicionante relacionado con el hecho de que el trabajador hubiera trabajado o no con anterioridad en la misma o distinta empresa, siendo por ello igualmente indiferente el motivo por el que se hubiera podido producir la extinción de un contrato anterior. Ello sin perjuicio, lógicamente, de que si se constatará una actuación fraudulenta por parte de la empresa y trabajador para crear la apariencia de una situación de desempleo realmente inexistente, debieran extraerse las conclusiones que respecto de la validez del contrato en su caso procedan. Pero esta actuación fraudulenta no puede presumirse por el mero hecho de una vinculación laboral anterior y debería ser constatada caso por caso a través de los correspondientes mecanismos de inspección y control».

hasta que el trabajador jubilado parcialmente acceda a la jubilación ordinaria o anticipada⁹.

El contrato a tiempo parcial

Como vimos anteriormente, es requisito indispensable para que se entienda causada la jubilación parcial que se celebre un contrato a tiempo parcial con el trabajador jubilado. Este puede ver reducida su jornada (y consiguientemente su salario) entre un 25 y un 85%. Aquí se introdujo una nueva reforma flexibilizadora por la Ley 12/2001, pues el RDL 15/1998 permitía una horquilla menor, que oscilaba entre un 30 y un 77%.

La jornada a tiempo parcial que está obligado a desempeñar el trabajador jubilado puede distribuirse libremente a lo largo del día, de la semana, del mes o del año¹⁰, lo cual resulta problemático para las empresas que utilicen esta figura como instrumento de reestructuración de sus plantillas. Es decir, si lo que se pretende no es reducir la jornada del trabajador para que éste vaya realizando una paulatina transición hacia su jubilación plena, sino jubilarlo anticipadamente, la empresa tenderá a concentrar al máximo la jornada del trabajador jubilado parcialmente, pero se encontrará con el límite anual, por lo que el trabajador tendrá que acudir a trabajar cada año para desarrollar el 15% de su jornada que como mínimo debe seguir desempeñando a tiempo parcial. El deseo de las empresas, y así se plantearon numerosas consultas al MTAS, hubiera sido, incluso por comodidad organizativa, concentrar ese 15% de la jornada con carácter plurianual, es decir, que el trabajador la desempeñase toda el primer año como si fuese a jornada completa, no acudiendo más a trabajar durante todo el tiempo que le restase hasta cumplir los 65 años.

Como vía de escape para esta situación muchas empresas optaron por dar una licencia retribuida a sus trabajadores jubilados parcialmente para que no acudiesen a trabajar durante todo el tiempo que permaneciesen en esta situación, solución inadmisibles para el INSS a juzgar por su criterio de interpretación n.º 2.001/7, que considera que «no puede reconocerse la jubilación parcial en los supuestos descritos, en los que

⁹ El criterio de interpretación del INSS n.º 1997/7 considera aplicable esta consecuencia incluso cuando se haya producido la extinción simultánea de los contratos a tiempo parcial y de relevo en virtud de un expediente de regulación de empleo.

¹⁰ Art. 12.1 ET.

no exista prestación efectiva de servicios debidamente constatada». Otras, por el contrario, concentraron la jornada a tiempo parcial hasta el límite legal, es decir, anualmente, lo que tampoco estaba exento de problemas. El más importante de ellos era el de la cotización, pues ésta se efectuará sobre las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias¹¹. Ello significa que, si concentramos la jornada en los dos primeros meses del año, el resto de los meses la base de cotización será cero. Si tenemos en cuenta que la base reguladora de la incapacidad temporal se calcula tomando las bases de cotización de los tres meses inmediatamente anteriores al hecho causante¹², nos podemos encontrar con que la base reguladora sea cero. Ante esta situación se planteaba una disyuntiva, analizada por la Resolución de la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social del MTAS de 12 de junio de 2000. La primera opción sería integrar la base reguladora con bases mínimas¹³, pero esto planteaba el problema de que podría superarse la base máxima de cotización durante los meses en que se concentrase la jornada y, por otra parte, la base reguladora así calculada superaría a la de un trabajador igualmente a tiempo parcial pero que tuviese su jornada distribuida a lo largo de todo el año. Por esta razón, la solución adoptada normativamente en la D.A. 3.^a del RD 1.131/2002 fue que, aunque la jornada se haya concentrado en determinados meses del año, la base de cotización se distribuya a lo largo de todo el año, lo que, aun reconociendo que plantea menos problemas prácticos desde el punto de vista de la permanencia en situación de alta y de la cotización-prestación, no deja de violentar el binomio retribución-cotización que tradicionalmente ha imperado en nuestro ordenamiento de Seguridad Social.

Otro problema que plantea el contrato a tiempo parcial en relación a la jubilación parcial es el de la extinción del mismo. En este aspecto, si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido, ello no afectaría en absoluto a la vigencia del contrato de relevo, aunque éste se hubiese celebrado con carácter temporal. Es más, si el trabajador jubilado parcialmente hubiera sido despedido de modo improcedente por la empresa y ésta no hubiese optado por su readmisión, con objeto de que no se pierda empleo, la D.A. 2.^a, apdo. 2, del RD 1.131/2002 impone al

¹¹ D.A. 7.^a, regla primera, a) de la LGSS.

¹² Art. 4 RD 1.131/2002.

¹³ Art. 69 del Reglamento sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre.

empresario el deber de ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo en la parte dejada vacante por el trabajador despedido con el límite de la jornada ordinaria máxima legal. Si el trabajador relevista no aceptase la ampliación de la jornada, el empresario deberá contratar a otro trabajador para cubrirla en el plazo de 15 días naturales desde la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido. El incumplimiento por parte del empresario del deber de ampliar la jornada del trabajador relevista o de contratar un nuevo trabajador que la cubra le obliga a abonar al INSS el importe devengado de la pensión de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcialmente acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

Por su parte, si el trabajador en situación de jubilación parcial fuese despedido de modo improcedente, seguiría percibiendo la pensión de jubilación parcial hasta la jubilación ordinaria o anticipada, juntamente con la prestación por desempleo, si tiene derecho a ella, en proporción a la jornada que realizaba a tiempo parcial¹⁴. En los demás casos de extinción del contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente, la pensión de jubilación parcial se extinguirá juntamente con el contrato, salvo que el trabajador tenga derecho a percibir prestaciones por desempleo u otras prestaciones sustitutivas de las retribuciones (se supone que incapacidad temporal o maternidad), en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se produce en la fecha de extinción de dichas prestaciones.

Otra consecuencia para el trabajador jubilado parcialmente que ve extinguido su contrato a tiempo parcial en virtud de despido declarado procedente es que, cuando alcance la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, o, si causare prestaciones de muerte y supervivencia o de incapacidad permanente, las bases de cotización para calcular dichas prestaciones se tomarán en su valor real, es decir, a tiempo parcial, durante el tiempo posterior al cese en el trabajo, sin que pueda beneficiarse por tanto de la posibilidad de incrementarlas como si hubiese estado cotizando a tiempo completo (arts. 15.2 y 18.2 RD 1.131/2002).

¹⁴ Arts. 14.1.b) y 16.d) del RD 1.131/2002. En los mismos términos favorables a la compatibilidad se manifiesta el criterio de interpretación del INSS n.º 2001/9, que señala que «se admite la compatibilidad de dicha pensión (la jubilación parcial) con las prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a dichos trabajos, prestaciones entre las que están los subsidios de incapacidad temporal y maternidad —que se pueden cobrar aunque se haya extinguido el contrato de trabajo— y la prestación contributiva por desempleo... Contrariamente, la compatibilidad de la pensión con el subsidio asistencial por desempleo de mayores de 52 años debe ser negada».

Cuantía de la pensión de jubilación parcial

Dicha cuantía vendrá determinada por la aplicación del porcentaje de reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente a la pensión que le correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite en el momento del hecho causante. Dicha cuantía no podrá ser inferior a la cuantía que resulte de aplicar el referido porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en ese momento para los jubilados mayores de 65 años¹⁵.

El referido porcentaje puede ser incrementado anualmente con la conformidad del empresario, siempre que la jornada que deje de hacer el trabajador jubilado parcialmente sea cubierta por el trabajador relevista o por otro trabajador contratado al efecto. Si no se cumpliera por parte del empresario el deber de ampliar la jornada del trabajador relevista o de contratar a otro trabajador para ello, no podrá aumentarse el porcentaje de la pensión de jubilación del trabajador jubilado parcialmente. Una vez más aparece la naturaleza de la jubilación parcial como una prestación supeditada al contrato de relevo.

La pensión de jubilación parcial se revalorizará anualmente en idénticos términos que las demás pensiones en su modalidad contributiva, según establece el art. 48.1 LGSS¹⁶.

Cuando el trabajador jubilado parcialmente pase a la jubilación ordinaria, bien a los 65 años o con carácter anticipado, la base reguladora de su pensión se calculará tomando las bases de cotización correspondientes al período de jubilación parcial incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiese correspondido de haber trabajado durante dicho período a tiempo completo¹⁷. No obstante, dicho incremento no procederá cuando por parte del empresario se hubiese incumplido la obligación de celebrar un contrato de relevo, solución ésta de dudosa justicia por cuanto supone repercutir sobre el trabajador los efectos del incumplimiento de sus obligaciones por parte del empresario. En tal caso, el trabajador podrá optar por que la base reguladora de la pensión de jubilación se calcule sobre las cotizaciones efectivamente ingresadas durante la jubilación parcial (cotizaciones a tiempo parcial) o sobre las

¹⁵ Aunque la pensión de jubilación parcial se causará ordinariamente en el Régimen General de la Seguridad Social por derivarse de un contrato por cuenta ajena, no es descartable que la misma sea causada con arreglo a las normas del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos si a ello conduce la aplicación de las normas sobre cómputo recíproco de cotizaciones (criterio de interpretación del INSS 1999/10).

¹⁶ Art. 12.4 RD 1.131/2002.

¹⁷ Art. 18 RD 1.131/2002.

cotizaciones ingresadas inmediatamente antes de iniciarse dicho período o, en su caso, antes de dejar de aplicarse el beneficio del incremento al 100% de las bases de cotización (cotizaciones a tiempo completo). En este último caso, la cuantía de la pensión resultante se incrementará con las revalorizaciones habidas desde la fecha tomada para el cálculo de la base reguladora hasta la del hecho causante.

Por su parte, el porcentaje aplicable a la base reguladora se calculará tomando como cotizado a tiempo completo el período durante el que el trabajador haya permanecido en situación de jubilación parcial, siempre que, también en este caso, el empresario haya cumplido con su obligación de suscribir un contrato de relevo.

Finalmente, se operará del mismo modo para calcular la base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia, así como de incapacidad permanente, que el trabajador jubilado parcialmente pudiera causar durante dicha situación (art. 15 RD 1.131/2002).

Extinción de la jubilación parcial

La pensión de jubilación parcial se extinguirá por:

- Fallecimiento del pensionista.
- Jubilación ordinaria o anticipada, en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas, del trabajador jubilado parcialmente, ya sea en la profesión que venía ejerciendo a tiempo parcial o en otra.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o incapacidad permanente total para la profesión habitual que viniese desarrollando a tiempo parcial el trabajador jubilado parcialmente¹⁸.
- La extinción del contrato de trabajo, en los términos comentados anteriormente¹⁹.

¹⁸ Por el contrario, la pensión de jubilación parcial es compatible con la pensión de incapacidad permanente total cuando ésta derive de una profesión habitual distinta de aquella que el jubilado viniese desempeñando a tiempo parcial, dejando a salvo el supuesto de que para el reconocimiento de la pensión de jubilación parcial se hubiesen tenido que tomar en consideración cotizaciones ya tomadas en cuenta para el reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente total, en cuyo caso el beneficiario tendría que optar entre ambas prestaciones (criterio de interpretación del INSS n.º 2.001/8).

¹⁹ El art. 16 del RD 1.131/2002, a diferencia del RD 144/1999, de 29 de enero, ya no contempla el cumplimiento de la edad de 65 años como causa de extinción de la jubilación parcial, en consonancia con la nueva regulación de esta modalidad de retiro, que permite su subsistencia más allá de los 65 años.

Conclusión

Resulta llamativa la discrepancia de la finalidad con que fue pensada esta forma de retiro y la utilidad que le ha sido dada por empresarios y trabajadores en la inmensa mayoría de los casos, usándola más como un medio de obtener una jubilación anticipada y de reestructurar las plantillas de las empresas a través del rejuvenecimiento de las mismas, que como un modo de pasar paulatina y progresivamente de la vida activa a la jubilación plena.

En todo caso, aun cuando la tendencia oficialmente declarada se orienta hacia el fomento de la permanencia en la vida activa más allá de los 65 años, lo cierto es que, del paquete de medidas tendentes a flexibilizar la edad de jubilación en cumplimiento de la recomendación 10.^a del Pacto de Toledo, el éxito de las medidas tendentes a retrasar la edad de jubilación²⁰ palidece ante el éxito abrumador de las fórmulas tendentes a anticiparla²¹, por lo que es dudoso el cumplimiento de los objetivos de saneamiento financiero del sistema por esta vía. Y lo cierto es que, aunque resulte contrario al criterio general imperante en estos momentos, debe decirse que para un gran colectivo de trabajadores, especialmente los que desempeñan tareas de carácter físico en condiciones ambientales penosas (p. ej., los trabajadores agrarios), la edad de jubilación a los 65 años es un horizonte lejano y difícil de cumplir que en no pocos casos debería ser revisado a la baja aplicando coeficientes reductores de la edad de jubilación. De lo contrario, seguirá existiendo una disociación entre el discurso oficial y la realidad social, tendente a buscar fórmulas, como se ha visto a veces muy forzadas, para obtener la jubilación anticipada. Eso sin mencionar la presión nada desdeñable sobre otras prestaciones del sistema, como la prestación de incapacidad permanente, usada en no pocas ocasiones como alternativa a otras formas de jubilación anticipada.

²⁰ Retraso de la edad de jubilación mediante la aplicación de diversos incentivos cual son el incremento de la pensión de jubilación más allá del 100% de la base reguladora y la exención de la obligación de cotizar más allá de los 65 años, fundamentalmente, y jubilación flexible.

²¹ Jubilación anticipada y jubilación parcial.