

STS de 31 de enero de 2018, recurso 619/2016

*En caso de jubilación parcial es posible acumular la jornada en el primer año
(acceso al texto de la sentencia)*

Un trabajador en situación de jubilación parcial con reducción de jornada del 85 % acumuló la totalidad de su jornada, mediante un acuerdo privado con el empleador, **durante los primeros meses**, manteniendo el alta en la Seguridad Social y la vigencia "formal" del contrato a tiempo parcial hasta cumplir los 65 años. Se debate si esta acumulación es válida y si lo es el contrato de relevo que se celebró simultáneamente.

El TS admite tal situación, siguiendo la doctrina de la previa STS de 19 de enero de 2015. Los argumentos son los siguientes:

- La originaria conexión, que no dependencia, entre los contratos del jubilado parcial y el contrato de relevo, es solamente externa (de coordinación que no de subordinación) y no determina una estricta dependencia funcional entre el contrato de relevo y la situación jubilación-empleo parcial, como lo prueba que el art. 12.7.b ET desvincule la duración del contrato del relevista (que debe ser indefinido o como mínimo hasta que el relevado alcance los 65 años).
- **Desde la perspectiva del contrato de relevo, el legislador ha pretendido dos objetivos:** el primero, coherente con la política de empleo, es que **la jubilación anticipada**, aunque sea parcial, **no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo** (de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo con al menos la misma duración que el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva del relevado y con una jornada al menos igual al tiempo de reducción experimentada por la jornada de este). Y el segundo objetivo, **que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados** (de ahí que primero se hubiera requerido inicialmente trabajos iguales o similares, y después la correspondencia de cotización). A lo que cabe añadir, desde la perspectiva del jubilado parcial, que la finalidad de esta institución es el acceso paulatino a la jubilación por parte de los trabajadores que no tienen aún los requisitos para jubilarse en los términos comunes previstos en la ley.

Es por ello que, dada esa básica finalidad de la norma (mantener el volumen de empleo en la empresa y de la garantía de cotización que ello comporta), y "salvo en supuestos excepcionales de inviabilidad material del objetivo", la obligación empresarial de mantener ese volumen de empleo se extiende hasta que el jubilado parcial alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada total.

- **Es cierto que la concentración de la jornada en los primeros meses no tiene expresa contemplación legal, pero ello no implica de suyo ilegalidad alguna**, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación (art. 1255 del *Código Civil*) aquella consecuencia solamente sea sostenible cuando medie fraude, y éste solamente se identifica con "la vulneración de una norma prohibitiva o imperativa que se produce de una manera oblicua, es decir, mediante un acto amparado formalmente en el texto de una norma que persigue en realidad un resultado contrario al ordenamiento jurídico que, como tal, no queda protegido por aquella norma".

En este caso se han visto cumplidamente satisfechas las ya referidas finalidades que atienden al mercado de empleo y a las necesidades financieras del sistema, por

cuanto las primeras fueron atendidas por la permanencia del contrato de relevo y las segundas por las cotizaciones correspondientes a los servicios prestados por el relevista y por el jubilado, al haberse concentrado el trabajo en un solo período pero la cuota resultó prorrateada durante todo el período que medió entre la jubilación parcial y la total.

- **Esta distorsión temporal entre trabajo y cuota desatiende una de las finalidades de esta institución, cual es la del acceso paulatino a la jubilación, pero ello no ha de trascender al contrato de relevo suscrito y menos hasta el punto de desvirtuar su naturaleza temporal.** De un lado, porque la citada finalidad está prevista en exclusivo beneficio de quien se jubila y es este quien precisamente, mediante acuerdo, renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo; de otro, porque la irregularidad se produce tras haberse cumplido todos los requisitos de la institución y, en consecuencia, las deficiencias acaecidas en el decurso de la jubilación parcial no han de incidir en el contrato de relevo hasta el punto de mudar su naturaleza jurídica.
- No se trata de una jubilación anticipada total, porque ha continuado el percibo de las retribuciones, ha persistido el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las correspondientes cotizaciones durante todo el período que media entre la jubilación parcial y la edad ordinaria de jubilación, concurriendo eso sí la exclusiva singularidad de que se hubiese concentrado la prestación de servicios en los primeros meses de la jubilación parcial. Supuesto anómalo que ciertamente puede tener consecuencias del más diverso orden pero que, en todo caso, **no puede invalidar el previo contrato de relevo y transformar en despido improcedente el legítimo cese del relevista en la fecha pactada.**