

STS de 19 de enero de 2015, recurso 627/2014

Jubilación parcial: es válido concentrar toda la actividad laboral en los primeros meses del año, siempre que se mantenga el alta y la cotización a la Seguridad Social (acceso al texto de la sentencia)

Se resuelve una cuestión que había sido debatida en los últimos años: **¿es válida una jubilación parcial –y el correspondiente contrato de relevo- cuya actividad laboral total se concentra en los primeros meses, en lugar de repartirse en función de la parte de jornada correspondiente a cada año? El TS entiende que sí**, sobre la base de los argumentos siguientes:

- **La originaria conexión –que no dependencia- entre el contrato del jubilado parcial** (que pasa a ser a tiempo 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 jubilación parcial, como lo prueba el art. 12.7.b) ET.
- 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); **y el segundo objetivo es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados** (de ahí que primeramente se hubiera requerido trabajos iguales o similares, y posteriormente, la correspondencia de cotización). A lo que cabe añadir, desde la óptica del jubilado, que la finalidad de la compleja institución es también el acceso paulatino a la jubilación.
- Desde el punto de vista del cumplimiento de esa básica finalidad de la norma (mantener el volumen de empleo y la garantía de cotización) y **salvo supuestos excepcionales de inviabilidad material de tal 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 anticipada u ordinaria.**
- **Es cierto que la concentración de la jornada en los primeros meses no se contempla legalmente, pero ello no implica ilegalidad alguna**, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación, aquella consecuencia solamente es sostenible cuando media 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 (norma de cobertura) que persigue en realidad un resultado contrario al ordenamiento jurídico.
- **En este caso se han visto cumplidamente satisfechas las finalidades perseguidas, esto es, el fomento del empleo y las necesidades financieras del sistema**, por cuanto la primera fue atendida por la permanencia del contrato de relevo y la segunda por las cotizaciones correspondientes a los servicios prestados por el relevista y el jubilado parcial, si bien en este último caso la actividad laboral se concentró en un solo período pero la cotización fue prorrateada durante todo el período transcurrido entre la jubilación parcial y la total.
- **La distorsión temporal trabajo/cuota desatiende ciertamente una de las finalidades de la jubilación parcial, cual es la del acceso paulatino a la**

jubilación, pero ello no ha de trascender al contrato de relevo 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 éste precisamente el que, mediante acuerdo, renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo, agrupando el trabajo a realizar hasta su jubilación total; de otro, porque la irregularidad se produce tras haberse cumplido todos los requisitos de la institución, y en la misma forma en que se ha mantenido que las irregularidades –que no sean de origen- en el contrato de relevo no pueden perjudicar al jubilado parcial, de igual manera las deficiencias acaecidas en el decurso de la jubilación parcial tampoco en principio han de incidir en el contrato de relevo.

- **No se ha producido una “jubilación anticipada” ya que ha persistido el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las cotizaciones,** pese a que la actividad laboral se prestó concentrada. **Aunque se trata de un supuesto anómalo, que ciertamente puede tener consecuencias, no invalida el contrato de relevo.**