

84 140.954



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5313100554

TE
1319

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA JUBILACIÓN PARCIAL: MODALIDAD
ATÍPICA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Memoria presentada para la colación del grado de Doctor en Derecho por el Ldo. D. Germano Campos Silva, bajo la dirección de la Dra. Dña. Yolanda Sánchez-Urán Azaña, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid.



BIBLIOTECA

DONATIVO

Madrid, 1999

**A mi esposa, Denise y
a mis hijos, Ruben y Natan**

Quiero expresar mi gratitud a aquellas personas que me han ayudado, de las más diversas maneras, en la realización de este trabajo. A los amigos, por el estímulo. A la profesora Yolanda Sánchez-Urán Azaña, que se ha dispuesto tan prontamente a ayudarme y a dirigir mi trabajo. Al Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, profesor Alfredo Montoya Melgar, por su atención e interés en mi tesis . A la Universidad Católica de Goiás, por la licencia que me fue dada para realizar los estudios de Doctorado.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO: CONCEPTO Y ANÁLISIS DE LOS

SUPUESTOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Pág.

I - CONCEPTO.....	13
I.1 - La edad.....	14
I.1.1- Consideraciones generales.....	14
I.1.2- Su importancia en el ámbito del ordenamiento social	
I.1.2.1-Laboral.....	15
I.1.2.2-De la seguridad social.....	16
I.1.3- Jubilación anticipada y Reducción de la Edad de	
Jubilación.....	25
I.2 - Aplicación de coeficientes reductores.....	29
I.3 - La voluntariedad.....	33
II - EL ACTO DE RETIRARSE Y EL RÉGIMEN DE	
INCOMPATIBILIDAD	40
III - LAS AYUDAS EQUIVALENTES A LA JUBILACIÓN	
ANTICIPADA.....	49
IV - LOS SUPUESTOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	67
IV.1 - Fórmulas transitorias en el Régimen General.....	71
IV.1.1 - Del Mutualismo Laboral.....	71

IV.1.2 - Los trabajadores ferroviarios.....	79
IV.2 - Fórmulas transitorias en los regímenes especiales	81
IV.3 - Fórmulas no transitorias en el régimen general.....	84
IV.4 - En la Legislación Laboral.....	89
IV.4.1 - La jubilación especial a los 64 años.....	92

CAPÍTULO SEGUNDO: LA JUBILACIÓN PARCIAL

I - BREVE REFLEXIÓN SOCIOLOGICA SOBRE LA

JUBILACIÓN PARCIAL.....	103
-------------------------	-----

II - FLEXIBILIZACIÓN NORMATIVA DEL ACCESO A LA

JUBILACIÓN.....	106
-----------------	-----

II.1 - En el Plano Internacional.....	106
---------------------------------------	-----

II.2 - En el Plano Interno.....	114
---------------------------------	-----

III - CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA.....

IV - EL COLECTIVO A QUE SE DESTINA Y LOS REQUISITOS

PARA ACCEDER A ELLA.....	124
--------------------------	-----

IV.1 - La edad.....	129
---------------------	-----

IV.2 - Hecho causante.....	132
----------------------------	-----

IV.3 - El alta.....	135
---------------------	-----

IV.4 - Período de cotización.....	137
-----------------------------------	-----

IV.5 - Cuantía de la pensión.....	139
-----------------------------------	-----

V - TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y JUBILACIÓN PARCIAL

V.1 - Antecedentes del trabajo a tiempo parcial.....	146
--	-----

V.2 - Evolución normativa y concepto de trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español	151
V.3 - Régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial del jubilado parcialmente.....	158
V.3.1 - El pacto novatorio.....	160
V.3.2 - Forma del contrato a tiempo parcial.....	166
V.3.2.1 - Duración del contrato a tiempo parcial.....	169
V.3.3 - Derechos de los trabajadores a tiempo parcial.....	171
V.3.4 - Protección social.....	178
V.3.5 - Cotizaciones.....	182
VI - DOS RELACIONES JURÍDICAS DISTINTAS.....	185
VII - EL CONTRATO DE RELEVO.....	188
VII.1 - Concepto y naturaleza jurídica.....	191
VII.2 - Duración.....	194
VII.3 - Constitución del contrato de relevo.....	197
VII.3.1 - Partes.....	197
VII.3.1.1 - <i>El empresario</i>	197
VII.3.1.2 - <i>El trabajador</i>	198
VII.3.2 - Forma.....	200
VII.4 - Contenido.....	202
VII.5 - Extinción	205

VIII – JUBILACIÓN PARCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO	207
VIII.1 - Posición doctrinal.....	208
VIII.2 - Posición oficial.....	211
IX- JUBILACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	214
CAPÍTULO TERCERO: LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PACTADA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	
I - PREVISIÓN NORMATIVA.....	230
II - EXPLICACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: TABLAS I, II Y III.....	238
II.1 – La Jubilación Parcial.....	240
II.2 – La Jubilación Especial.....	244
II.2.1 - No amortización de puestos de trabajo.....	247
III - Jubilación Anticipada al margen del sistema normativo.....	251
III.1 - Indemnizaciones o Premios.....	253
III.2 - Complementos empresariales.....	256
IV – CONVENIOS COLECTIVOS.....	258
CONCLUSIONES.....	290
BIBLIOGRAFÍA.....	312

ABREVIATURAS

AES	Acuerdo Económico y Social
AI	Acuerdo Interconfederal
ANE	Acuerdo Nacional de Empleo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCOO	Comisiones Obreras
CEE	Comunidad Económica Europea
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CES	Consejo Económico Social
DA	Disposición Adicional
DT	Disposición Transitoria
INEM	Instituto Nacional del Empleo
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RENFE	Red Española de Ferrocarril

SOVI	Sistema Obligatorio de Vejez e Invalidez
TC	Tribunal Constitucional
TRET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
TRLGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
TS	Tribunal Supremo
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de los Trabajadores

INTRODUCCIÓN

Antes de entrar en las cuestiones relativas al método, planteamientos y objetivos de nuestro trabajo de investigación, nos parece importante decir algo sobre los motivos que nos llevaron a elegir el tema propuesto.

El Programa de Doctorado en el que nos inscribimos en el bienio 94/95 tenía el siguiente título: “**Las Nuevas Dimensiones del Derecho del Trabajo**”. Esta materia, en concreto, la del curso sobre “**Descentralización de la Actividad Productiva: Nuevas Formas de Contratación Laboral**”, nos permitió analizar la figura del trabajo a tiempo parcial. Como estábamos muy centrados en buscar un tema de tesis que estuviera relacionado con la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo, del estudio de dicha modalidad de trabajo llegamos a la figura de la **jubilación parcial**.

Lo que nos llamó la atención en relación con referida modalidad de retiro anticipado, es la posibilidad de compaginar el trabajo a tiempo parcial con el percibo de un mínimo del 30 por 100 y el máximo del 77 de la pensión, frente al Régimen de Incompatibilidades de las pensiones previsto en el art. 165 del TRLGSS.

El hecho de que la referida modalidad permita la pervivencia de dos vínculos jurídicos a la vez, es decir, uno público y el otro privado (el primero con la Seguridad Social, y el segundo con la empresa) fue una de las cuestiones nucleares que motivó nuestra atención como posible objeto de investigación, dado los despliegues jurídicos que esta compatibilidad entre pensión parcial y trabajo a tiempo parcial provoca en el seno de la relación contractual laboral.

Aparte del dato arriba destacado (compatibilidad), cabe resaltar también como elemento central de esta institución la ausencia de coeficiente reductor en el valor de la pensión. Este dato hace que la Jubilación Parcial se revista de una característica peculiar con relación a las demás modalidades de jubilación anticipada, donde suele aplicarse el coeficiente reductor a fin de mantener el equilibrio financiero de la Seguridad Social.

Además de esta característica debe tenerse en cuenta también que es posible pactarla de manera forzosa vía convenio colectivo como medida de fomento de empleo, pudiendo verse mermada así, la voluntariedad del trabajador en cuanto a su derecho individual de decidir retirarse de la vida activa a la inactividad.

El origen histórico de la jubilación parcial es otro factor a tener en cuenta. Al analizar este punto, verificamos que las Recomendaciones Internacionales sobre los trabajadores de edad más cercana a la jubilación abogan por una política social destinada a permitir el retiro progresivo de la vida activa a la inactividad, y la manera de instrumentalizar esta salida paulatina es a través de la jubilación parcial. Sin embargo, algunos países Europeos la convirtieron en un instrumento más cercano a la política de empleo y de reparto de trabajo. Este dato también se constituye en objeto de nuestra investigación puesto que ha de analizarse hasta que punto la utilización de la jubilación parcial como medida de fomento de empleo ha dado el resultado esperado y si esta línea de actuación permite que dicha modalidad cumpla su objetivo como modalidad progresiva de retiro anticipado.

Por otra parte, siendo nuestra nacionalidad brasileña, tal modalidad ha despertado nuestro interés por su inexistencia en nuestro país. Podemos decir, incluso, que en nuestro ordenamiento la jubilación anticipada no está debidamente configurada. La Previsión Social fue creada en Brasil en 1923, inspirada en el modelo de Seguro Social de Bismarck. Con la promulgación de la Constitución de 1988 se implantó el Sistema de Seguridad Social, estableciendo el acceso universal para las áreas de salud y asistencia social. Sin embargo, en relación a las prestaciones, el texto Constitucional mantuvo el carácter contributivo, bien como el régimen financiero de reparto.

Pese a la ausencia de la Jubilación Parcial en nuestro Sistema de Seguridad Social, hay un aspecto importante que involucra referida institución y que en cierta forma tiene una relación muy cercana con el ordenamiento Brasileño. Nos referimos al **Régimen de Incompatibilidad**: si la jubilación parcial permite compatibilizar el percibo parcial de la pensión con una actividad retributiva, la misma compatibilidad existe en el sistema Brasileño. Sin embargo, en nuestro ordenamiento la compatibilidad se extiende a las demás prestaciones del Sistema, revistiéndose de un carácter más amplio, frente al Sistema Español, porque para éste, en realidad, la compatibilidad entre trabajo y pensión prevista en la Jubilación Parcial es una excepción a la regla general, que es tajante al no permitir el percibo de la pensión mientras se realice una actividad retributiva. Incluso la legislación Brasileña de Seguridad Social no establece como hecho causante para el devengo de la pensión de jubilación la extinción del contrato de trabajo. Indudablemente cabe resaltar que la regla de compatibilidad tal como se encuentra prevista en el Sistema Brasileño, además de producir serios daños a la caja de la Seguridad Social, es un gran obstáculo para una política activa de empleo.

Este dato ha atraído nuestra atención cuando comenzamos a estudiar la figura de la **Jubilación Parcial**, una vez que es intrínseco a su configuración jurídica la compatibilidad entre pensión y trabajo. De ahí, pues, nació todo el interés por esta institución. Pese a que el Sistema de Seguridad Social de

Brasil no prevé ésta modalidad de retiro anticipado, pienso que nuestro trabajo de investigación podrá contribuir para mejorar nuestro sistema en el sentido de ofrecer elementos de análisis y valoración de la figura del jubilado y de buscar una política social dirigida a ofrecerle modalidades de retiro anticipado, incluso la posibilidad del retiro progresivo de acuerdo con las previsiones de las organizaciones internacionales.

Por las razones arriba destacadas decidimos comenzar nuestro trabajo de investigación intentando definir la jubilación anticipada en sentido estricto, porque la referida institución, a nuestro juicio, adolece de sistematización precisa en el ordenamiento jurídico Español. Se verá que el acceso a dicha institución actualmente se limita a determinados colectivos (antiguos mutualistas, trabajadores ferroviarios, mineros, profesionales taurinos y artistas), sin que exista una previsión legal que posibilite a todos los asegurados del Régimen General de Seguridad Social el derecho a jubilarse anticipadamente.

También cabe señalar que, como reflejo de esta ausencia de sistematización, se percibe una cierta confusión en parte de la doctrina a la hora de fijar los supuestos que encajan en dicha figura jurídica.

Entendemos que la búsqueda del concepto de jubilación anticipada es elemento central de nuestro trabajo de investigación, porque es la vía para demostrar que **la jubilación parcial es una modalidad atípica de jubilación anticipada.**

Para llegar a la conclusión anterior, el trabajo de investigación se divide en las siguientes partes: En el primer capítulo intentaremos establecer los elementos caracterizadores de la jubilación anticipada, con un análisis pormenorizado de cada uno de ellos, que nos posibilite la formulación de un concepto de jubilación anticipada. Consideramos que dichos elementos son: **la edad, la aplicación de coeficientes reductores y la voluntariedad.**

Una vez avanzado el concepto de jubilación anticipada, nos centraremos en los efectos jurídicos que el acto de retirarse y el régimen de incompatibilidades provoca en el seno del contrato de trabajo por cuenta ajena, es decir, los despliegues jurídicos de esta decisión. Dado que el ordenamiento jurídico Español considera la jubilación como causa de extinción del contrato de trabajo (art. 49, f del TRET) y fija la incompatibilidad del percibo de la pensión con cualquier actividad retributiva (art.165 TRLGSS), queremos destacar este nuevo “status” que el trabajador adquiere al pasar de la vida activa a la inactividad y las propias consecuencias jurídicas que este acto tiene para el jubilado. La referencia a estas dos situaciones, es decir, al acto de

retirarse y al régimen de incompatibilidad tiene su razón de ser en el hecho de que a través de ellas se podrá verificar que la jubilación parcial es una excepción al Régimen General de incompatibilidad al permitir que el trabajador jubilado parcialmente pueda compaginar el percibo entre un mínimo del 30 por 100 y el máximo del 77 por 100 de la pensión con el trabajo a tiempo parcial, rasgo éste peculiar de esta modalidad de retiro anticipado y único en el seno de los demás supuestos de jubilación anticipada.

Hay que distinguir también la jubilación anticipada de las denominadas **ayudas equivalentes a la jubilación anticipada**, debido a que la doctrina suele considerarlas como un supuesto más de jubilación anticipada. Pretendemos demostrar que dichas ayudas no encajan en el concepto estricto de jubilación anticipada porque están directamente vinculadas a los procesos de reconversión industrial o empresas en crisis. En realidad, según mostraremos, se puede decir que las ayudas equivalentes a la jubilación anticipada pueden ser definidas más como un supuesto de prejubilación o “pensión puente”.

Una vez establecido el concepto estricto de jubilación anticipada, destacado el acto de retirarse y el régimen de incompatibilidad, así como la distinción con las **ayudas equivalentes**, pretendemos analizar los supuestos de jubilación anticipada que encajan en el concepto que previamente hemos

establecido. Estos supuestos serán analizados bajo las fórmulas transitorias del Régimen General, incluyendo, en este caso, el Mutualismo Laboral y los trabajadores ferroviarios, las fórmulas transitorias en los regímenes especiales, las fórmulas no transitorias en el Régimen General y en la legislación laboral. En cuanto a esta última etapa queremos comentar las dos modalidades creadas en este período, es decir, la jubilación especial y la parcial, de las cuales analizaremos la evolución normativa y configuración jurídica.

Considerando que el objeto de nuestro trabajo de investigación es la jubilación parcial, nuestra intención es dedicar el segundo capítulo a esta institución, para analizarla en toda su plenitud. Es decir, pretendemos iniciar con una breve evolución sociológica de referida institución, y a continuación, una referencia a la flexibilización normativa de acceso a la jubilación tanto en el plano internacional como en el plano interno, en este último caso, con una especial consideración del ordenamiento jurídico Español. El interés por hacer esta distinción se debe a que existe un cierto distanciamiento entre lo que prevén las recomendaciones internacionales sobre la jubilación parcial y cómo fue acogida internamente en el Sistema Español. Por eso, nuestra intención es demarcar bien esta distinción y después evaluarla en el sentido de constatar si tal como se encuentra en el plano interno atiende a su idea original o si cumple la doble función de permitir el retiro progresivo del trabajador de la vida activa a la inactividad y a la vez, de medida de fomento

de empleo.

Tras el análisis de dicha evolución, pretendemos conceptualarla y determinar su naturaleza jurídica, bajo el prisma del concepto estricto de jubilación anticipada que previamente fijamos. Se analizará también las cuestiones relativas a los destinatarios de esta modalidad de retiro anticipado y los requisitos para acceder a ella, con una referencia expresa a la cuestión de la edad, hecho causante, el alta, período de cotización y cuantía de la pensión.

El trabajador que se acoge a esta modalidad de retiro anticipado podrá - según la nueva redacción dada al art. 12 del TRET por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero - reducir su salario y jornada de trabajo entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, consecuentemente se convertirá en un trabajador a tiempo parcial hasta que cumpla la edad ordinaria de jubilación. En base al vínculo directo que existe entre el trabajo a tiempo parcial y el régimen de jubilación parcial, deberá ofrecerse un análisis más detallado de esta forma de trabajo, buscando: a)- sus antecedentes históricos; b)- su evolución normativa; c)- su concepto; d)- su régimen jurídico, con especial referencia al pacto

novatorio (considerando la reducción de jornada y salario arriba destacados); e)- la forma del contrato a tiempo parcial; f)- derechos de los trabajadores a tiempo parcial; g)- protección social; h)-cotizaciones. Evidentemente los comentarios que se harán de cada uno de estos planteamientos sobre el trabajo a tiempo parcial serán paralelamente analizados con referencia al **régimen de jubilación parcial**.

Pretendemos destacar también las dos relaciones jurídicas que provoca la concesión de la jubilación parcial en el ámbito del contrato por cuenta ajena, pues indudablemente el trabajador que se acoge a esta modalidad mantendrá su relación jurídica de derecho privado, en este caso con la empresa, y otra de derecho público, con la Seguridad Social.

Hablar de jubilación parcial implica también hacer referencia al contrato de relevo, dado que este contrato sólo opera a través de esta modalidad de retiro anticipado. De ahí la relación también directa que éste mantiene con aquélla. Sobre el referido contrato queremos resaltar su concepto y naturaleza jurídica, duración, constitución, forma, contenido y extinción.

Pretendemos verificar los resultados que la jubilación parcial ha producido como medida de fomento de empleo. Para esto buscaremos informaciones del INEM, junto a los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre las altas de jubilación parcial producidas

hasta ahora.

Para finalizar este trabajo de investigación entendemos que el análisis de la jubilación parcial no puede concluirse sin tener una visión de su aplicación en el ámbito de la negociación colectiva. En primer lugar pretendemos analizar la posibilidad de pactarla, a nivel colectivo, de forma obligatoria, con base en el marco jurídico establecido por la Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio, y en segundo lugar, verificar el grado de aceptación de esta modalidad en los convenios colectivos de empresa y de sector. Este último planteamiento lo haremos en el Capítulo Tercero de este trabajo de investigación, una vez que el análisis de los convenios colectivos nos ha llevado a un planteamiento más amplio de sus previsiones normativas sobre esta materia en el campo de la Jubilación Anticipada. De ahí que no podemos dejar pasar este aspecto, dada la controversia que hay entre la facultad de **pactar edades de jubilación**, prevista en la DA 10.3 del TRET, y los requisitos que el Sistema de Seguridad Social establece para acceder a la pensión de jubilación, sea la ordinaria o la anticipada en todas sus modalidades.

CAPÍTULO PRIMERO:

CONCEPTO Y ANÁLISIS DE LOS SUPUESTOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

I-CONCEPTO

Hablar del concepto de jubilación anticipada implica entrar en una materia que adolece de sistematización en el ordenamiento jurídico español. Tanto en el proceso histórico que marca esta institución, como en lo previsto actualmente en la normativa y en la doctrina, se percibe que no hay unanimidad en su correcta conceptualización. Por eso, entendemos que en nuestro trabajo de investigación debemos, en primer lugar, encontrar una definición precisa de la Jubilación Anticipada, considerando la diversidad de opiniones que hay sobre esta fórmula de retiro más temprano. Definirla es fundamental para demostrar que la jubilación parcial es una modalidad **atípica** dentro de las demás especies de jubilación anticipada actualmente existentes en el ámbito del Sistema de Seguridad Social Español.

En el análisis de la jubilación anticipada deben valorarse tres elementos fundamentales: **la edad, la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión y la voluntariedad.**

I.1-La Edad

I.1.1- Consideraciones Generales

Como elemento de la personalidad, podemos decir que “la edad es un factor del individuo con el que normalmente se hace referencia a los años que la persona tiene, o a las etapas en las que la existencia humana se considera dividida (infancia, adolescencia...vejez) correspondientes a distintos estados de madurez (física, intelectual...). Esta edad biológica tradicionalmente ha centrado la atención del ordenamiento jurídico, el cual la objetiva o formaliza en una determinada edad cronológica para la imputación de ciertas facultades y responsabilidades”⁽¹⁾.

Como consecuencia de esta actuación del ordenamiento jurídico, la edad cobra una importancia extrema en el campo del negocio jurídico, pasando a constituirse en uno de los requisitos de la capacidad de obrar, es decir, de la aptitud para ser sujeto de una relación jurídica, y, consecuentemente, ser

¹ Salvador Pérez, Félix: *La Jubilación Laboral: Configuración y Modalidades*, Sevilla, Ed. Universidad de Sevilla, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1991, pp. 157-158.

titular de facultades y obligaciones. La edad se proyecta así, sobre la condición jurídica de la persona a través de los grados de menor y mayor edad, atribuyendo a ésta el reconocimiento de la capacidad de actuar para ser titular pleno de derechos y obligaciones.

I.1.2- Su Importancia en el ámbito del ordenamiento social

I.1.2.1- Laboral

En el campo del ordenamiento social “la edad encierra, asimismo, un profundo significado jurídico. Para el Derecho del Trabajo constituye, ante todo, un presupuesto de la capacidad de obrar del trabajador y en consecuencia, un requisito para contratar la prestación de servicios profesionales, de manera que, una vez alcanzada la mayoría de la edad civil o, en otros casos, superada la edad mínima de admisión al empleo, se presume legalmente la aptitud necesaria a efectos laborales. La edad también actúa como institución tutelar, a través de la edad mínima de acceso al empleo, o edad necesaria para trabajar por cuenta ajena, figura tradicional que tiene sus raíces en la función tuitiva o protectora de este sector del ordenamiento y que ha pasado a formar parte de la cultura jurídica laboral”⁽²⁾. Si nos centramos en el estudio que interesa a

² *Ibidem*.

nuestra investigación, es decir, la **edad avanzada**, podemos afirmar que ésta no se constituye en una causa que limita la capacidad de obrar en el ordenamiento civil⁽³⁾ y en el laboral. En este último caso, con referencia al ordenamiento jurídico español, cabe resaltar que hubo un intento de establecer una edad máxima para la actividad laboral a los 69 años de edad, según preveía la derogada DA 5ª.1 del ET. Sin embargo, en la sentencia 22/1981, de 22 de julio, el TC la consideró inconstitucional sólo por el hecho de presumir la incapacidad laboral del trabajador al cumplir dicha edad, pero admitió la jubilación forzosa como medida de fomento de empleo.

I.2.1.2- Ordenamiento de la Seguridad Social

En la Seguridad Social, la edad de los sujetos protegidos por el Sistema se constituye en un factor de primer orden, porque por ella se establece la cobertura del riesgo de vejez, dando lugar a la pensión de jubilación, una vez acompañada del cese en el trabajo.

³ Para DINIZ, Maria Helena: *Curso de Direito Civil Brasileiro*, São Paulo, Ed. Saraiva, 1993, p. 91, "...la senilidad, vista aisladamente, no puede ser causa de restricción de la capacidad de hecho, porque no puede ser considerada equivalente a un estado psicopático. Podrá haber interdicción si la senectud origina un estado patológico, como la arteriosclerosis, que afecte la facultad mental, hipótesis en que la incapacidad resulta del estado psíquico y no de la vejez".

También podemos afirmar que en general la edad constituye uno de los presupuestos para el encuadramiento de los sujetos protegidos, considerando que en los regímenes contributivos de Seguridad Social las prestaciones periódicas de contenido económico, es decir, casi todas las pensiones, requieren, de una u otra forma, la intervención de la edad del beneficiario. Incluso en el caso del ordenamiento jurídico español, con la edición de la Ley 24/1997, de 28 de marzo - la cual ha introducido el apartado 4º en el art. 143 del TRLGSS - la edad pasó a jugar un papel importante en el campo de la pensión de invalidez, estableciendo dicha norma legal que "...las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación". Sin embargo, son las prestaciones destinadas directamente a la cobertura del riesgo social de vejez (dentro de éstas, las pensiones de jubilación) las que sitúan a la edad en el centro de su atención, porque aquí es un requisito indiscutible para su reconocimiento y, por ello, un elemento del hecho causante cuyo acaecimiento

actualiza la contingencia protegida⁽⁴⁾.

Quizá el aspecto más problemático que encierra el tema de la edad sea su propia determinación legal, es decir, ¿cuál es la edad adecuada para acceder a la pensión de jubilación?. Hay que resaltar que en esta tarea se encuentran intereses contrapuestos que resultan difíciles de compaginar, una vez que de un lado están los poderes públicos y los gestores de los regímenes protectores que establecen objetivos claros, o sea, fijar una edad uniforme para todos los sujetos protegidos, por razones de eficacia en la gestión del Sistema de

⁴ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 160. También es importante resaltar que para algunos sistemas de Seguridad Social el acceso a la pensión de jubilación no tiene como base o referencia la edad del asegurado. Para estos, la pensión está fijada tras un número determinado de años de cotización. Quizá el ejemplo más próximo a este supuesto sea el caso de la denominada “aposentadoria por tempo de serviço” (pensión de jubilación por tiempo de servicio) del ordenamiento jurídico Brasileño. Se trata de una modalidad de pensión que permite al trabajador retirarse desde que tenga 35 años (30 años si fuere mujer) de tiempo de servicio. Para BARROSO LEITE, Celso: *O Século da Aposentadoria*, São Paulo, Ed. LTr, 1993, p.77, “... la pensión en destaque no depende de la edad, buena parte de la doctrina la considera una especie de premio, que no corresponde a una necesidad social”. No hay duda que estamos delante de un ejemplo en que la edad, en este caso, no juega un papel importante como elemento del hecho causante de la pensión de jubilación. Hay que resaltar también que, según el autor arriba citado, esta modalidad de pensión provoca graves problemas financieros en la caja del Sistema de Seguridad Social, pues por esta fórmula se puede permitir el retiro del trabajador a los 49 años de edad, si consideramos que este ha empezado a trabajar y cotizar desde los 14 años. Por eso que esta modalidad de retiro tiene sus días contados, pues el Congreso de los Diputados del referido país actualmente está votando una gran reforma en el ámbito de las prestaciones contributivas, en una tentativa de eliminar esta forma peculiar de jubilación, la cual es perjudicial a su sistema financiero de la Seguridad Social. Cabe señalar que tras un año de discusión sobre esta materia, el Congreso de los Diputados aprobó la Emenda Constitucional nº 20/1998. Sin embargo, el límite de edad de 60 años para los varones y 55 años para las mujeres, contenida en la propuesta inicial, no ha sido aprobada por el Parlamento. Por lo tanto, esta forma de jubilación arriba destacada sigue en vigencia, pese la afirmación del actual Gobierno de que volverá a enviar otro proyecto limitando la edad para tener acceso a dicha modalidad de jubilación.

Seguridad Social, y de preferencia una edad relativamente elevada. Por otro lado, los asegurados demandan una edad más reducida y flexible. Sin embargo, según ya hemos dicho, considerando el carácter público del Sistema de Seguridad Social, éste acaba estableciendo una edad uniforme para todos los sujetos protegidos.

Vicente Merino destaca la importancia que el tema de la fijación de la edad de jubilación tiene para el Sistema de Seguridad Social al afirmar que “...en todos los países y sistemas de protección social la Ley establece un criterio para delimitar el período de trabajo y el derecho al retiro. Se trata de determinar la edad de retiro o jubilación. Esta puede ser la misma para todos o diferente según el sexo, ocupación, estado de salud, actividad económica, situación familiar, etc. Pero, uniforme o diferenciada, rígida o flexible, siempre está el problema de fijar la frontera entre la población activa, los financiadores del proceso y el grupo de inactivos que denominamos de la tercera edad. De ahí la importancia de la fijación de la edad de jubilación. Cualquier cambio en las reglas concernientes a este tema tiene repercusiones en la legislación económica y social consecuentemente para las personas afectadas y para los grupos o entidades implicados en la vida económica y social”⁽⁵⁾.

⁵ VICENTE MERINO, Ana: “El factor edad en el tránsito de la vida activa a la jubilación”, en AAVV, *Europa en el Movimiento Demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección S. Social, nº 9, 1993, p. 227.

Como bien resalta Salvador Pérez "la fijación de la edad de jubilación constituye una elección discrecional del legislador, pero lo cierto es que esa determinación no es tan arbitraria como a primera vista pudiera parecer, sino que obedece a ciertas reglas biológicas generales, así como a diversos factores de carácter interno (sobre todo financiero) y externos a la protección (como el equilibrio demográfico, la situación económica y la coyuntura del mercado de trabajo)"⁽⁶⁾.

Por lo tanto, se puede decir que la configuración de la edad de jubilación queda condicionada a **la política de vejez, una vez que en su fijación hay que tener en cuenta factores como el desarrollo demográfico, el coste económico de las pensiones, las necesidades de los pensionistas y las orientaciones de ocio en la tercera edad** ⁽⁷⁾.

No podemos olvidar también que en esta senda de fijación de la edad de jubilación, los factores del mercado de trabajo actúan de forma muy directa, pues "...en circunstancias de equilibrio en la situación del empleo y de tasas reducidas de desempleo suelen establecerse estímulos indirectos para incentivar la continuación de la actividad profesional a través de diversos cauces:

⁶ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, p.165.

⁷ Ibidem.

Penalizar la cuantía de la pensión cuando se devenga antes de cumplir la edad general, condicionarla a la acreditación de ciertos períodos de calificación, o bonificar el retraso en la solicitud de la prestación. Por el contrario, en circunstancias de regresión económica y de escasez del empleo se tiende a establecer nuevas fórmulas de jubilación y, en menor medida, a reducir la edad legal pensionable prevista con carácter general"⁽⁸⁾.

Según Alonso Olea y Tortuero Plaza estos factores hacen convertir la edad de jubilación "en un concepto cíclicamente revisado, sobre el que inciden una multiplicidad de variantes: por un lado, los efectos de la crisis económica y el paro creciente, y por otro, los problemas actuales y futuros- en gran parte por causas de índole demográfica- de financiación de los sistemas de pensiones. Lo que hace oscilar la relación dominante entre política de mercado de trabajo y política de pensiones"⁽⁹⁾

⁸ Véase obra arriba citada, p. 166. Para FERRERAS ALONSO, Fidel: "Reflexiones en torno a la edad de jubilación", *Revista Claridad*, nº 18, 1987, p.24, "El creciente desempleo juvenil creado por la crisis económica ha hecho cambiar en algunos casos los perfiles de la jubilación. La jubilación considerada como inaptitud para el trabajo o como reconocimiento a los largos años de vida activa se está relegando a un segundo plano. Se trata, en primer lugar, de premiar e incentivar la jubilación prematura a personas que pueden seguir trabajando para paliar el desempleo de los jóvenes".

⁹ ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis: *Instituciones de Seguridad Social*, 13ª ed., Madrid, Editorial Civitas, 1992, p. 295.

En vista de lo que hemos analizado, debemos entender que no existe una "edad perfecta" o un modelo de edad de jubilación. La combinación de diversos factores van a influir en cada sistema de cobertura a buscar una edad de jubilación que sea la más adecuada a sus características y circunstancias. De cualquier manera se percibe que en los diferentes Sistemas de Seguridad Social hay una cierta uniformidad en torno a la edad legal de sesenta y cinco años⁽¹⁰⁾, tendencia que probablemente se ha visto propiciada por las recomendaciones de algunas organizaciones internacionales, principalmente de la OIT⁽¹¹⁾.

Teniendo en cuenta estos factores, la línea seguida por varios países que adoptaron un sistema Público de Seguridad Social ha sido de establecer la edad de jubilación en torno a los 65 años⁽¹²⁾ o superior a esta edad. En el

¹⁰ También denominada edad ordinaria de jubilación, entendiéndose como tal aquella a la que legalmente el trabajador puede acceder a la pensión y pasar a la situación de jubilado. Hay que recordar que la edad ordinaria de jubilación no implica, en todo caso, una voluntariedad en el cese profesional, sino que éste puede venir impuesto obligatoriamente, dando lugar a una jubilación forzosa. Por lo tanto, una cosa es que la edad sea ordinaria y otra distinta que la jubilación sea forzosa. Sin embargo, debido a que ésta última constituye la excepción, se produce una estrecha ligación entre edad ordinaria y jubilación voluntaria.

¹¹ En este sentido, véase MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA, La Seguridad Social, Oficina Internacional de Trabajo, Ginebra, 1970, sobre los criterios que deben ser considerados para establecer la edad de jubilación.

¹²Centrando más en el entorno Europeo, podemos citar, a título ilustrativo: Alemania, Países Bajos, Grecia, Irlanda, Reino Unido, Portugal, Luxemburgo y, por supuesto, España. Sin embargo, cabe señalar que Noruega y Dinamarca establecen la edad ordinaria de jubilación a los 67 años. En este sentido, véase comentarios de OJEDA AVILES, Antonio: *El Sistema Común Europeo de Seguridad Social*, (Colección Laboral), nº 40, Valencia, Ed Tirant lo Blanch, 1997, p. 66.

caso del ordenamiento jurídico **Español** podemos afirmar que desde el antiguo Retiro Obrero de 1919 se fijó como edad de jubilación la de 65 años, permaneciendo la misma en el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) y mantenida por el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) ⁽¹³⁾.

Es importante decir que referida edad puede ser reducida para atender determinados colectivos como, por ejemplo, mujeres o minusválidos. En la Seguridad Social Española, por ejemplo, el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, artículo 161.1 autoriza al Gobierno a reducir la edad ordinaria de jubilación (65 años) para atender grupos o actividades profesionales que actúan con trabajos de naturaleza especialmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.

¹³ Bajo el punto de vista demográfico, hay que recordar que España es uno de los países europeos con una esperanza de vida más alta. Este dato indudablemente repercute en la Seguridad Social, ya que se alarga el período de cobro de las prestaciones económicas, sanitarias y sociales con el consiguiente incremento de la cuantía del gasto para el Sistema. Según LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: “La Pensión de Jubilación”, en AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, (DE LA VILLA GIL, Luis Enrique), Valencia, tirant lo blanch, 1997, p.415, pese a este cuadro, en España “...no se alcanza el consenso político necesario para prolongar la edad de jubilación más allá de la ordinaria y tras el Pacto de Toledo, en cuya décima Recomendación se aconsejaba la adopción de una ‘edad flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad’, la Ley de Consolidación y Racionalización mantiene incólume la edad de 65 años, cumpliendo el requerimiento del Código Europeo de la Seguridad Social en el que expresamente se recoge la prohibición de que la edad de jubilación sobrepase dicho límite. Esta es la edad, pues, que servirá como referente para una etapa conocida como ‘tercera edad’ y que designa un colectivo perfectamente definido, el de los trabajadores que en el sistema de Seguridad Social se consideran pasivos, perceptores de una pensión de jubilación.

Hemos dicho en el inicio de este epígrafe que la edad es uno de los elementos fundamentales para caracterizar y configurar la jubilación anticipada. Una vez definidos los parámetros y la importancia de la edad en un sistema público de protección social, dado que se convierte en un elemento objetivo, por lo tanto, acaecedor de acceso a la pensión de jubilación, podemos afirmar que ya contamos con datos que nos permiten avanzar hacia el concepto de la Jubilación Anticipada: **La jubilación anticipada es una fórmula de retiro más temprano, pues se permite al trabajador retirarse de la vida activa a una edad anterior a la prevista con carácter general. Por lo tanto, se percibe que en esta fórmula de retiro más temprano, existe una edad general y otra más reducida, adelantada en relación a la misma, rigiendo ambas para el trabajador o colectivo de trabajadores de que se trate.** Evidentemente que en esta primera tentativa de llegar al concepto de jubilación anticipada nos faltan los dos últimos requisitos, es decir, la aplicación de los coeficientes reductores y la voluntariedad, los cuales serán objeto de análisis más adelante.

Siguiendo esta línea de entendimiento, podemos decir, incluso, que en el Sistema de Seguridad Social Español hay una edad indicativa de jubilación anticipada (a pesar de que, en comparación con la jubilación ordinaria, se percibe que en la normativa general no se hace referencia a una

edad de jubilación anticipada genérica a que pueda acceder a todos los trabajadores). De las modalidades actualmente existentes, esta edad anticipada estaría en los **sesenta años para los antiguos afiliados al mutualismo laboral, artistas (a excepción de los cantantes, bailarines y trapeceistas), mozos de estoque, rejones y sus ayudantes dentro del régimen regulador de los profesionales taurinos y trabajadores ferroviarios** ⁽¹⁴⁾.

I.1.3- Jubilación Anticipada y Reducción de la Edad de Jubilación

Si consideramos que la jubilación anticipada es una modalidad que permite al trabajador retirarse de la vida activa antes de la edad ordinaria de jubilación, debemos diferenciar esta institución de los supuestos “**de reducción de la edad de jubilación**”, dado que son figuras jurídicas que se aproximan en tanto que para ambas el Sistema de Seguridad Social prevé la

¹⁴ En relación a los trabajadores ferroviarios, es importante decir que este colectivo fue integrado al Régimen General de Seguridad Social por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en donde se establece, a través de la Disposición Transitoria 20, dos fórmulas de acceso a la jubilación anticipada, como **regla de derecho transitorio**. En el apartado primero permite aquellos trabajadores ingresados en RENFE, con anterioridad a 14 de julio de 1967, bien como los integrantes de FEVE, ingresados antes de 19 de diciembre de 1969, accedieran a la jubilación anticipada a los 60 años, con aplicación de coeficiente reductor de 8 por ciento, y, según prevé el apartado 2.10 del referido Real Decreto, esta edad anticipada puede bajar a los 55 años para atender los dos grupos, es decir, el primero con anterioridad a 14 de julio de 1967 y para el segundo, antes de 19 de diciembre de 1969, dentro de un período transitorio de 6 (seis) años, es decir, posterior a la entrada del Real Decreto arriba citado. Sin embargo, se percibe que esta última fórmula transitoria de jubilación anticipada perdió su eficacia jurídica.

retirada más temprana del trabajador en relación a la edad ordinaria de 65 años.

Quizá sea éste el motivo que haya influido en la doctrina para considerar la jubilación anticipada como uno de los supuestos de reducción de la edad mínima general del Sistema de Seguridad Social⁽¹⁵⁾. Ahora bien, no todos los supuestos de reducción de la edad de jubilación dan lugar a la Jubilación Anticipada. En realidad, podemos decir que los casos de reducción están más vinculados a aquellos trabajadores que actúan en actividades consideradas penosas, insalubres, peligrosas o tóxicas. Inclusive encontramos en el TGLGSS, artículo 161.2, la autorización legislativa para que el Poder Ejecutivo rebaje la edad ordinaria de jubilación a fin de atender a aquellos colectivos que están encuadrados en estas actividades⁽¹⁶⁾. Aparte de dicha autorización, actualmente en la normativa podemos destacar los siguientes supuestos de reducción de la edad de jubilación: "a) Colectivos en los que, para

¹⁵ GONZALO GONZÁLEZ, Bernardo y Otros: "Las Jubilaciones Anticipadas: Panorama General y Comparado", *Revista de Seguridad Social*, n° 16, 1982, pp. 305-310, incluyen la Jubilación Anticipada como un supuesto de reducción de la edad de jubilación. Para ALMANSA PASTOR, José María: *Derecho de la Seguridad Social*, 7ª ed, Madrid, Editorial Tecnos, 1991, p. 478, "la jubilación anticipada es un supuesto excepcional de reducción de la edad ordinaria de jubilación".

¹⁶ Sobre esta facultad conferida al Poder Ejecutivo de rebajar la edad ordinaria de jubilación para determinados colectivos que actúan en actividades consideradas peligrosas, insalubres o penosas, en realidad se ha convertido en letra muerta porque prácticamente las excepciones a que se hacen referencia hoy (trabajadores marítimos, minería del carbón y ferroviarios) son consecuencia del respeto al precedente histórico, es decir, Estatuto del Montepío Marítimo Nacional de 1951, Estatutos de las antiguas Mutualidades Laborales del Carbón, que permitían la jubilación a los cincuenta y cinco años, y Reglamentaciones de Trabajo de Renfe, respectivamente.

calcular la edad de acceso a la pensión, se aplican coeficientes reductores sobre la edad ordinaria. Así ocurre con algunas categorías profesionales dentro de la minería, del sector ferroviario, los trabajadores del mar o con el personal de vuelo, si bien en este último caso exclusivamente para los tripulantes técnicos de vuelo; b) Otros colectivos cuentan, a diferencia de los anteriores, con una edad fija de jubilación. Tal es el caso de los profesionales taurinos (pueden acceder a los 55 años, salvo la categoría de puntilleros que lo hará a los 60) o artistas (cantantes, bailarines y trapevistas pueden acceder a los 60 años de edad)⁽¹⁷⁾.

En realidad, en los casos de reducción de la edad de jubilación, aunque el trabajador se jubile antes de la edad mínima general del Sistema de Seguridad Social, según hemos visto en los supuestos arriba destacados, éste no anticipa, en ningún momento, su jubilación en relación a la edad mínima prevista para él mismo y para el colectivo al que pertenece. No existe elemento de comparación, ya que una sola es la edad mínima

¹⁷ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, op. cit., p. 417. El Real Decreto 2621/86, de 24 de diciembre (norma reglamentaria que integró en el Régimen General los regímenes especiales de los trabajadores ferroviarios, representante de comercio, jugadores de fútbol, artistas, toreros y escritores de libros) nos da un ejemplo del criterio de aplicación de coeficientes reductores sobre la edad ordinaria de jubilación, al establecer que la edad reducida de los trabajadores ferroviarios será la que resulte de aplicar un determinado coeficiente (0,15 ó 0,10, según los grupos o actividades profesionales) al período de tiempo efectivamente trabajado por el asegurado en tales grupos y actividades. Alcanzada la misma, el trabajador tendrá derecho a la jubilación íntegra y el período de tiempo que medie entre la edad y la de jubilación reducida y la mínima general se considerará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje de pensión a cada caso.

aplicable al colectivo mismo. Los casos de edad mínima reducida son, así, supuestos normales frente a los de jubilación anticipada que reflejan una excepcionalidad⁽¹⁸⁾. En este sentido, es oportuno traer a colación la siguiente distinción hecha por Salvador Pérez: "Reducción de la edad y jubilación anticipada se diferencian, fundamentalmente, en que en el primer caso se establece una edad inferior a la general pero de aplicación a todo el colectivo de sujetos protegidos de que se trate (mujeres, trabajadores que realizan labores penosas). En la jubilación anticipada, por el contrario, la edad no se reduce legalmente, sino que simplemente se hace posible que el sujeto protegido, individualmente considerado, ejerza la jubilación con anterioridad a la edad ordinaria"⁽¹⁹⁾.

Además de las diferencias arriba destacadas, no podemos olvidar que en los casos de reducción de la edad de jubilación, el derecho a la pensión se **mantiene íntegro**, sin ulteriores especialidades de cuantía ni de financiación⁽²⁰⁾

¹⁸ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: "La anticipación de la Edad de Jubilación", *Revista de Seguridad Social*, nº 36, año 1987, p. 9.

¹⁹ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 746.

²⁰ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: *La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, pp.64-65, al hacer la distinción entre la jubilación anticipada y los supuestos de reducción de la edad de jubilación, afirma que los rasgos típicos de estos son: "El carácter colectivo de esta medida y la inaplicación de coeficientes reductores. Cuanto al primero se percibe que para todos se establece una edad reducida de jubilación. Al segundo, significa que la cuantía de la pensión es idéntica a la que correspondería por aplicación de normas reguladoras de la jubilación anticipada".

mientras que en los supuestos de jubilación anticipada su propia excepcionalidad lleva aparejada la aplicación de reglas, también especiales, que suelen repercutir en la cuantía de la pensión y en las fórmulas de financiación de tales situaciones especiales, e indudablemente este tema nos lleva a abordar, a continuación, la aplicación de los coeficientes reductores.

I.2- Aplicación de los Coeficientes Reductores

La decisión del trabajador de retirarse antes de cumplir la edad general de jubilación fuerza la aplicación de los coeficientes reductores sobre la base reguladora de la pensión. En realidad es una forma de paliar los efectos negativos que esta decisión suele producir en el Sistema de Financiación de la Seguridad Social. En este sentido, podemos decir que la aplicación de los coeficientes reductores es también un elemento fundamental para caracterizar la jubilación anticipada. Se constituye en un instrumento importante de la técnica actuarial para los Sistemas de Seguridad Social de carácter contributivo. Así como se exigen períodos de carencia genérica y/o cualificada o determinados años de cotización para tener acceso a la pensión de jubilación, el coeficiente reductor sirve para equilibrar los gastos de cobertura del Sistema de Protección Social. Como bien resalta Augusto Venturi, al caracterizar el período de carencia como un método de limitación cuantitativa de acceso a las prestaciones del seguro social: "...la introducción de un período de carencia,

esto es, de un período de espera predeterminado entre la actualización de la contingencia asegurada y el nacimiento del derecho a ser indemnizado por sus consecuencias, responde a la doble finalidad de frenar los eventuales abusos que facilitarían la indemnización de breves períodos de incapacidad de ganancia y aligerar el coste del seguro social²¹).

Para los supuestos de jubilación anticipada tal medida se justifica, una vez que los coeficientes reductores buscan mantener el equilibrio financiero del Sistema de Seguridad Social, en razón de la retirada más temprana con respecto a la edad ordinaria. Por lo tanto, la aplicación de los coeficientes reductores está relacionada con la propia decisión adoptada por el trabajador de retirarse antes de la edad ordinaria de jubilación. Esta reducción, en general, es de 8 por 100 por cada año de adelanto respecto de la edad mínima general ordinaria.

Pese ser una técnica con finalidad actuarial y un elemento fundamental de la jubilación anticipada según hemos destacado arriba, sin embargo en el análisis de los supuestos de jubilación anticipada, vamos a encontrar dos modalidades de retiro anticipado a los que no se aplica dicha

²¹ VENTURI, Augusto: *Los Fundamentos Científicos de la Seguridad Social*, Colección Seguridad Social, nº 12, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, p. 205.

técnica de reducción en el valor de la pensión. En este sentido, destacamos los supuestos de retiro anticipado en el contexto de las medidas de fomento de empleo, es decir, la **Jubilación Parcial** a los 62 años (hoy 60 años según la nueva redacción dada al artículo 166.1 del TRLGSS, por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre), establecida por la Ley 32/84, de 2 de agosto y regulada por el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, y la **Jubilación Especial** a los 64 años. Esta última surgida del Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 y reglamentada por el Real Decreto-ley 14/1981 y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre. Tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1984, la regulación actual de esta modalidad se contiene en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio⁽²²⁾.

Entendemos que si a dichas modalidades no se aplican coeficientes reductores, no pueden ser **cualificadas como supuestos de reducción de la edad de jubilación**. Es verdad que no podemos negar que la ausencia de reducción en el valor de la pensión distancia éstas dos figuras del concepto

²² Para LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, op. cit., pp. 53-54, la jubilación anticipada parcial a los 62 años (hoy 60 años) y la especial a los 64 son supuestos de reducción de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo y no dos modalidades más de jubilación anticipada. La referida autora sólo admite la figura de la jubilación anticipada en aquellos supuestos en que se aplican el coeficiente reductor y la reducción de la edad ordinaria de jubilación. Según su posición, los colectivos beneficiados con esta forma de retiro anticipado son: "los mutualistas, los trabajadores ferroviarios, los artistas, con excepción de los cantantes, bailarines y trapecistas, mozos de estoque y de rejonos y sus ayudantes, excluyendo los demás integrantes de los profesionales taurinos".

estricto de jubilación anticipada, principalmente si tenemos en cuenta que el coeficiente reductor se constituye en un elemento de configuración de esta Institución. Incluso entendemos que, a primera vista, configurarlas como un supuesto más de reducción de la edad de jubilación es más cómodo. Sin embargo, si dichas modalidades no llevan aparejadas la reducción de la cuantía de la pensión por adelanto de la edad ordinaria de jubilación es porque así lo quiso el legislador, una vez que son supuestos creados en el marco jurídico de la política de empleo y consecuentemente, del reparto de trabajo. Además no podemos olvidar que para ambos supuestos hay una edad general a los 65 años y otra inferior con relación a ésta, es decir, a los 62 (hoy 60 años) para la jubilación parcial y 64 para la especial. Por lo tanto, **hay un elemento de comparación**. Tal hecho contradice, en cierta forma, la posición doctrinal que aboga por la tesis de que las referidas modalidades son supuestos de reducción de la edad de jubilación.

A nuestro juicio, las referidas modalidades son dos supuestos **atípicos** de jubilación anticipada, pues están revestidas de determinados rasgos que les dan este carácter atípico en relación a las demás modalidades de jubilación anticipada. El hecho de jubilarse anticipadamente bajo estas dos modalidades no impide al asegurado obtener el valor integral de la pensión, como si se hubiera jubilado a los 65 años. Este es el caso, por ejemplo, de la jubilación especial a los 64 años. Y en la jubilación parcial, el trabajador tiene asegurada

la garantía de que las cotizaciones efectuadas durante el período de gozo bajo esta modalidad se computarán para el cálculo de la pensión ordinaria de jubilación, incrementando en 100 por 100 su cuantía (art. 14 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero). Incluso, entendemos que esta atipicidad se acentúa aún más en esta segunda figura, si consideramos que, además de no incidir el coeficiente reductor, es la única modalidad de retiro anticipado que da derecho al asegurado a compartir el percibo entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100 de la pensión con el trabajo a tiempo parcial, hasta completar la edad ordinaria de jubilación (artículo 166.1.2 del TRLGSS, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1988, de 27 de noviembre).

I.3-La Voluntariedad

La voluntariedad es otra característica inherente a la jubilación anticipada. El hecho de retirarse es una decisión unilateral del trabajador, una vez cumplidos los requisitos de acceso a la pensión de jubilación. En realidad, no se puede entender la jubilación sin la figura de la voluntariedad, pues una (la voluntariedad) completa a la otra (la jubilación), principalmente si consideramos que ésta presenta una faceta individual del asegurado, debido a que en esta contingencia se objetiva legalmente el riesgo social de vejez para quienes han desempeñado una actividad profesional y pasan a la situación de inactivos. También la jubilación ofrece una importante dimensión colectiva en

diversos planos- económico, demográfico, sociológico e incluso político- derivada de la estricta relación que mantiene con el fenómeno del envejecimiento. El acto de retirarse lleva al trabajador a la situación de inactivo o retirado, porque permanece al margen de la vida activa. Como bien afirma CEBRIAN BADÍA no “se jubila una persona en el trabajo para acceder a otro u otros trabajos (por cuenta propia o ajena), sino que se jubila para todo trabajo. La jubilación es una consecuencia del derecho al descanso y no de la obligación de descansar para siempre”⁽²³⁾. De esta perspectiva parte la regulación del TRLGSS, que considera la jubilación un acto voluntario, único e irreversible, caracteres que se infieren de la lectura de los artículos 160, 161 y 165 del TRLGSS⁽²⁴⁾.

Salvador Pérez, en un intento de definir la jubilación anticipada, y a pesar de no abordar todos los elementos que en principio hemos señalado para caracterizarla, destaca la figura de la edad y de la voluntariedad en los siguientes términos: “...la jubilación anticipada es una modalidad mixta o

²³ CEBRIAN BADIA, Francisco Javier: “La Jubilación Forzosa del Trabajador y su derecho al trabajo”, *Revista Actualidad Laboral*, nº 14, 1991, p. 183.

²⁴ Referidos artículos dicen, respectivamente: “La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determine, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena (art.160 del TRLGSS); Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124, reúnan las siguientes condiciones[...] (art.161 del TRLGSS); El disfrute de la pensión de jubilación , en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”(art. 165 del TRLGSS).

derivada de la jubilación ordinaria, de la que agrega tanto el carácter mínimo de la edad de jubilación como el cese voluntario”⁽²⁵⁾.

De esta forma, uniendo los elementos que hemos elegido como básicos para caracterizar la jubilación anticipada, es decir, la edad, la aplicación de los coeficientes reductores sobre el valor de la pensión y la voluntariedad, podemos afirmar que la jubilación anticipada es **el retiro voluntario de la vida activa a una edad anterior a la prevista con carácter general que lleva aparejado la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión.**

Sin embargo, cabe señalar que esta facultad de retirarse ha venido alterada desde la posición de la conocida sentencia de 2 de julio de 1981, del Tribunal Constitucional, sobre la inconstitucionalidad de la disposición adicional 5ª, inciso 1º, del Estatuto de los Trabajadores (en su versión de 1980). Pese a que el TC rechazó la jubilación forzosa por el simple hecho de presumir la incapacidad del trabajador de seguir trabajando al cumplir la edad de 69 años (según preveía la antigua redacción de la referida disposición adicional 5ª), la referida decisión admitió que pudiera imponer la retirada más temprana del trabajador en relación a la edad ordinaria, siempre que fuese

²⁵ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 746.

como medida de fomento de empleo⁽²⁶⁾; es decir, tal medida exige la sustitución del trabajador jubilado forzosamente por un trabajador desempleado. Como bien destaca el TC en la referida decisión, "...esta política de empleo supone la limitación de un derecho individual consagrado constitucionalmente en el artículo 35, pero esa limitación resulta justificada, pues tiene como finalidad un límite reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 29.2- el reconocimiento y respeto a los derechos de los demás- y se apoya en principios y valores asumidos constitucionalmente, como son la solidaridad, la igualdad real y efectiva y la participación de todos en la vida económica del país".

A pesar de que esta resolución del TC vino a justificar la jubilación forzosa en base a una política de empleo y reparto de trabajo, también se percibe que el TC buscó acomodar el precepto que contenía la DA 5ª.1, que propugnaba la jubilación forzosa a los 69 años, con el derecho individual y, por lo tanto, voluntario del trabajador de acceder a la pensión de jubilación. En la referida resolución, se percibe que el TC no dejó de dar énfasis al tema de la voluntariedad, y esto se ve reflejado al rebatir la afirmación hecha por el Ministerio Fiscal y el Abogado del Estado de que "la fijación de una edad máxima para seguir trabajando tiene finalidad de protección a la tercera edad".

²⁶ Pronunciamento reiterado por el Tribunal Constitucional en las sentencias 58/1985, de 30 de abril y 95/1985, de 29 de julio.

Para el TC “este tipo de argumento desconoce que la política de protección a la tercera edad, tal como se plantea actualmente por lo que se refiere a la edad de acceso a la jubilación, obedece a criterios opuestos a los que sirven de fundamento a la jubilación forzosa, criterios que aparecen reflejados en la recomendación 162 sobre los trabajadores de edad, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 66^a reunión, celebrada en Ginebra en 1980, en el apartado 4° de la misma, relativo a la preparación y acceso al retiro, se recomienda que en todos los casos en que ello sea posible se adopten medidas encaminadas a lograr que el paso del trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente y a establecer un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre. La más reciente política de protección a la tercera edad propugna, pues, la voluntariedad y progresividad de la jubilación, rasgos contrarios a los de jubilación forzosa, caracterizada por su obligatoriedad y su radicalidad o falta de progresividad.. Las reiteradas propuestas en pro de una reducción de la edad de jubilación no van dirigidas a la fijación de una edad de jubilación forzosa, sino de la edad de admisión a la pensión de jubilación fijada por la legislación de la Seguridad Social, y lo que se pretende, en último término, es la creación de condiciones jurídicas, económicas y asistenciales que flexibilicen las condiciones de acceso a la jubilación o a las pensiones y estimulen la jubilación anticipada mejorando los Sistemas de Seguridad Social”. Por fin, tras hacer una interpretación sistemática y teleológica del precepto contenido en la referida

DA 5ª, específicamente en cuanto a su inciso primero (derogado por el TRET), el TC sentó una posición clara en el sentido de que es posible establecer “la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo siempre que con ella se asegure la finalidad perseguida por la política de empleo, es decir, en relación con una situación de paro, si se garantiza que con dicha limitación se proporciona una oportunidad de trabajo a la población en paro, por lo que no puede suponer, en ningún caso, una amortización de puestos de trabajo”.

Por tanto, a la voluntariedad, entendida ésta como una decisión individual del asegurado de pasar de la vida activa a la inactividad, se añade una **excepción**, a saber, que es posible el retiro forzoso del trabajador, pero sólo en el marco de una política de fomento de empleo⁽²⁷⁾. De ahí que se pueda decir, incluso, que la jubilación parcial a los 62 años (hoy 60 años) y la especial a los 64 años, a las cuales ya hemos hecho referencia en el epígrafe I.2, atienden, en cierto modo, a esta acomodación hecha por el TC en cuanto al marco jurídico en que se admite el retiro forzoso. En realidad lo que la dicción de la normativa sobre estas dos modalidades nos releva es que son dos

²⁷ SASTRE IBARRECHE, Rafael: "La jubilación forzosa por edad", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 43, 1988, p. 489, advierte que la exigencia contenida en la Sentencia del TC de 22/1981, de 2 julio, de no amortización de puesto de trabajo para la validez de la jubilación forzosa pactada en convenio, está siendo desvirtuada en razón de la "relajación recientemente mostrada por el TS en cuanto a la propia exigibilidad del requisito de la no amortización de puesto de trabajo, hecho que, en cierto sentido, se anunciaba en resoluciones anteriores, y que adquiere concreta expresión en dos SSTS, sala 6ª (hoy 4ª), de 27 de octubre de 1987, Ar. 7210 y 721".

fórmulas atípicas de retiro anticipado creadas como medidas de fomento de empleo y, según veremos más adelante, el convenio colectivo adquiere un gran protagonismo como vía de acceso a dichas modalidades, incluso de manera forzosa, siempre que los puestos de trabajo no sean amortizados, y, por lo tanto, se produzca el reparto de trabajo.

Pese la excepción arriba destacada, en los supuestos de jubilación anticipada que veremos a lo largo de este trabajo de investigación (**integrantes del mutualismo laboral, mozos de estoque, rejones y sus ayudantes dentro del régimen regulador de los profesionales taurinos, artistas, con excepción de los cantantes, bailarines y trapevistas, y trabajadores ferroviarios, este último como regla de derecho transitorio**) la voluntariedad sigue siendo una característica de acceso a las referidas formas de retiro anticipado. Pero antes de pasar al análisis de estos supuestos bajo el concepto estricto de jubilación anticipada que hemos establecido, entendemos que es importante verificar los despliegues jurídicos que el acto voluntario de retirarse tiene para el asegurado, más específicamente para el asegurado que mantiene una relación por cuenta ajena. También pretendemos distinguir la figura de las ayudas equivalentes a la *jubilación anticipada con la referida Institución*.

II- EL ACTO DE RETIRARSE Y EL RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDAD

Cabe señalar, en primer lugar, que el análisis de las referidas figuras jurídicas se justifica en el contexto de la jubilación anticipada, debido a que esta institución es una derivación de la pensión ordinaria de jubilación, de la que acoge el cese voluntario (acto de retirarse) y la incompatibilidad del percibo de la pensión con cualquier actividad retributiva.

El acto de retirarse voluntariamente se traduce en el interés del trabajador de pasar de la condición de activo a la inactividad. Borrajo Dacruz denomina esta actitud de "juicio de invalidación"⁽²⁸⁾ es decir, se confía al propio interesado el acto de retirarse de la vida activa⁽²⁹⁾. El resultado de este interés de retirarse se materializa en la concesión de la pensión de jubilación. Señala González Ortega que " la jubilación (entendida como causa de extinción del contrato de trabajo), dado su carácter voluntario, es más bien el cese en el

²⁸ BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Estudios Jurídicos de Previsión Social*, Madrid, Editorial Aguilar, 1963, p. 166.

²⁹ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 180, entiende que "El retiro de la vida activa constituye, junto con la edad, otro de los elementos fundamentales que caracterizan a la jubilación. Sin embargo, la recepción normativa de este componente no se produjo inicialmente de una forma expresa, sino de manera indirecta a través de la prohibición de concurrencia entre la percepción de la pensión y el desempeño de una actividad retribuida, pasando luego a formar parte del hecho causante de la pensión de jubilación".

trabajo, decidido por el trabajador, a partir del cumplimiento de una cierta edad; lo que la configura como un supuesto de dimisión o de extinción del contrato por voluntad del trabajador, residiendo su singularidad en el hecho (que puede ser irrelevante desde la estricta perspectiva de la extinción del contrato) de que tal cese en el trabajo es el de la solicitud de la pensión de jubilación de la Seguridad Social"⁽³⁰⁾.

Una vez materializada la situación de jubilado, la cual se halla enclavada de lleno en el sector jurídico público de Seguridad Social, este **status** de jubilado produce dos consecuencias jurídicas importantes, una positiva y otra negativa: en la situación de jubilado el trabajador tiene derecho a prestaciones económicas, de carácter vitalicio y pago periódico por parte de la Seguridad Social; sin embargo, dicha pensión vitalicia es incompatible con el trabajo del pensionista. La situación de jubilado no permite que se acumule

³⁰GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: "La anticipación de la edad de jubilación", AAVV, *Enciclopedia Jurídica Básica*, Tomo III, Madrid, Civitas, 1995, pp.3799-3800. Según SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, p. 811, "...al lado del supuesto de dimisión, la terminación de la relación por jubilación anticipada del trabajador puede producirse también, por voluntad conjunta de ambas partes, con arreglo al supuesto de mutuo acuerdo contemplado en el artículo 49.1 del ET. Precisamente, el mutuo acuerdo o, mejor dicho, el mutuo disenso, es el causa más frecuente en aquellas jubilaciones anticipadas que se estimulan en la negociación colectiva a través de premios y de complementos de la pensión de jubilación. Los convenios colectivos ofrecen abundantes ejemplos en los que el reconocimiento de los incentivos económicos se condiciona a la voluntad concurrente de los dos sujetos del contrato, en algún caso se añade la previsión de que se realiza a través de la propuesta u ofrecimiento de la empresa que puede aceptar el trabajador, en otros, se requiere la conformidad expresa de la empresa, o bien se establece una indemnización adicional en el caso de que se produzca acuerdo, que puede desaparecer en el caso de que cauce perjuicio a la empresa".

el percibo de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con cualquier actividad retributiva que esté en el campo de protección de la Seguridad Social (artículo 165.1 del TRLGSS). Por tanto, la inactividad continuada se constituye en una condición necesaria para seguir devengando la pensión de jubilación, o sea, el jubilado se ve en una auténtica situación de incompatibilidad externa. Salvador Pérez afirma que se trata de "una exigencia de tracto sucesivo que se ha de cumplir durante todo el tiempo de percepción de la prestación"⁽³¹⁾.

Es cierto que a lo largo del tiempo esta incompatibilidad sufrió algunas alteraciones, agregando algunas excepciones, como es el caso de los Profesores Universitarios Eméritos que, según la Disposición Adicional Duodécima del TRLGSS, pueden compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación con el ejercicio de la actividad retributiva de profesor.

Esto no quiere decir que al pensionista sea prohibido volver al mercado de trabajo. La legislación permite que éste reanude su actividad profesional, pero no podrá acumular el percibo de la pensión con cualquier trabajo retributivo (artículo 16.1 de la OM de 18 de enero de 1967). En caso que decida reincorporarse al mercado de trabajo, deberá comunicarlo a la

³¹ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 182.

entidad gestora competente, y, consecuentemente, el pago de la pensión quedará suspendido hasta que retorne a la situación de inactivo. Según prevé el artículo 16.2.c de la OM 18.01.67, las cotizaciones vertidas por el trabajador en estas condiciones, cuando se efectúen en el Régimen General, podrán surtir efecto para mejorar la pensión anteriormente reconocida, si sumados los nuevos períodos de cotización con los que se computaron para determinar dicha pensión dieran lugar a la aplicación de porcentajes más elevados.

Además de las excepciones arriba destacadas, también dicho régimen tiene su lado, a veces, flexible o suave. Según señala Tortuero Plaza "las reglas de incompatibilidad se flexibilizan cuando el trabajo del pensionista no provoca el alta en alguno de los regímenes del Sistema, así por ejemplo, con el ejercicio de profesiones liberales no incorporadas al Sistema. La situación es poco razonable y se vuelve contra la tolerancia histórica que mantuvo - y mantiene- la Seguridad Social con aquellos colectivos, permitiendo su excepcional pervivencia independiente"⁽³²⁾. También el referido autor considera que la "incompatibilidad se suaviza considerablemente y, de forma injustificada, en el Sistema de Clases Pasivas del Estado, dado que aquella incompatibilidad refiere tan sólo 'al desempeño de un puesto de trabajo en el sector público'

³² TORTUERO PLAZA, José Luis: "Aspectos jurídicos de las prestaciones: el desempleo y las pensiones", *Fundación BBV*, Bilbao, 1996, p. 29.

(artículo 33 del RD Legislativo 670/1987, de 30-IV)"⁽³³⁾, lo que posibilita al jubilado, sin mucho esfuerzo de interpretación, compatibilizar cualquier trabajo en el sector privado con el devengo de la pensión del régimen de clases pasivas.

Aparte de las excepciones que hemos visto en el régimen de incompatibilidad establecido por el artículo 165.1 del TRLGSS, no podemos olvidar que la recomendación nº 10 del denominado "Pacto de Toledo" (fruto de la ponencia creada el 21 de enero de 1994 en el Pleno del Congreso de los Diputados, lo que, tras más de un año de debates sobre los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social Español, el día 30 de marzo 1995, en la ciudad de Toledo, se llegó a un acuerdo final sobre el contenido del informe elaborado por los parlamentarios; razón por la que periodísticamente se le pasó a llamar "Pacto de Toledo") prevé que "la edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación a los 65 años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos

³³ *Ibidem*

supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión".

Se percibe que hay una tendencia a ampliar la convivencia simultanea del percibo de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista. Quizá como fórmula de reducción de gastos del Sistema de Seguridad Social, tal iniciativa sea bien aceptada. Sin embargo, se trata de una medida muy arriesgada en el contexto de altas tasas de desempleo con las que estamos viviendo. Según Tortuero Plaza "cierto es que la compatibilidad pensión-trabajo, permite aligerar el coste de las pensiones, bien imponiendo reducciones a éstas, bien imponiendo una cotización completa, bien ambas cosas. Sin embargo, es necesario destacar el efecto que la combinación de medidas de esta naturaleza (elevación de la edad y compatibilidad pensión-trabajo) puede tener sobre 'las posibilidades de acceso al empleo' de las nuevas generaciones de activos"⁽³⁴⁾.

³⁴ TORTUERO PLAZA, José Luis, op. cit., p. 29. Los datos confirman esta afirmación, pues según EUROSTAT, Oficina estadística de las Comunidades Europeas, 1998, España tiene una tasa de 37 por 100 de parados menores de 25 años.

Cabe señalar que el artículo 12 de la Ley 24/1997, de 15 de julio⁽³⁵⁾ ha intentado, de cierto modo, atender a la Recomendación arriba citada, al establecer que **“...el Gobierno podrá otorgar desgravaciones, o deducciones de cotizaciones sociales, en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo, una vez alcanzada la edad de sesenta y cinco años, con suspensión proporcional del percibo de la pensión. La regularización de los mismos se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas”**. Adviértase que la inclusión de esta materia se hizo en el anteproyecto que culminó en la aprobación del referido dispositivo legal, pues en el texto original del Acuerdo suscrito entre el Gobierno y los representantes de las Centrales Sindicales no había referencia alguna a este tema.

La inserción de esta propuesta de forma abrupta por parte del Poder Ejecutivo, resultó de una advertencia del Consejo Económico y Social en el Dictamen nº 8 , 1996, manifestándose el referido órgano de la siguiente forma: **“Hay que señalar que lo que se regula en este artículo no aparece en el Acuerdo suscrito con los sindicatos y por otro lado su redacción es notablemente confusa. Parece evidente que si se pretende incentivar el retraso en la edad de**

³⁵ Norma que es fruto del denominado Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social, pactado entre el Gobierno y la Centrales Sindicales UGT y CCOO. Sobre el contenido de este acuerdo, véase Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Seguridad Social, nº 16, 1996.

jubilación los incentivos deben ir dirigidos sobre todo al trabajador, al objeto de hacerle atractiva la permanencia en el trabajo después de esa edad”.

Y, para colmo, si analizamos los términos del artículo 12 del referido texto legal, podemos decir que éste se distancia en fondo y forma de la Recomendación 10ª del Pacto de Toledo y de la advertencia del Consejo Económico, pues lo que se percibe es una tentativa de aminorar la carga contributiva del empresario, sin que ello implique incentivo alguno para que el trabajador permanezca en activo tras cumplir la edad ordinaria de jubilación⁽³⁶⁾.

Asentados los puntos importantes que encierra el tema de la incompatibilidad, podemos decir que esta misma regla prevalece para los supuestos de **jubilación anticipada** que hemos destacado arriba. Teniendo en cuenta que esta Institución es una modalidad derivada de la jubilación ordinaria, la regla contenida en el artículo 165.1 incide sobre ella, es decir, los efectos son los mismos para aquellos que se retiran anticipadamente, tanto en la formas transitorias del régimen general de Seguridad Social (antiguos mutualistas y trabajadores ferroviarios) y de las formas no transitorias (artistas y toreros). Incluso a la jubilación especial a los 64 años se aplica el régimen de

³⁶ En este sentido, véase comentarios de GETE CASTRILLO, Pedro: “El Marco Reformador de la Ley de Consolidación e Racionalización del Sistema de Seguridad Social”, en AAVV, *La reforma Pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Fernando Valdés Dal-Re, Valladolid, Ed. Lex Nova, 1997, p. 446.

incompatibilidad.

Sin embargo, de todos los supuestos de retiro anticipado arriba señalados, sólo la **Jubilación Parcial**, instituida por la Ley 32/1984, de 2 de agosto y reglamentada por el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre, y actualmente prevista en el artículo 166 del TRLGSS - con las alteraciones producidas por el Real Decreto-ley 15/ 1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad - permite el disfrute de la pensión parcial con un trabajo a tiempo parcial, creando, así, una excepción a la regla general de incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación con cualquier actividad retributiva. Esta particularidad, según ya hemos comentado en el epígrafe I.2, acentúa aún más el **carácter atípico** de esta forma de retiro anticipado en relación a las demás modalidades de jubilación anticipada. Según Salvador Pérez "la atenuación de la incompatibilidad externa no se produce en las fórmulas de jubilación anticipada previstas en la legislación de Seguridad Social ni en la 'anticipada especial a los 64 años', sino que una de las excepciones se produce en la jubilación parcial, en la que por definición se permite trabajar parcialmente percibiendo una pensión, asimismo parcial"⁽³⁷⁾.

³⁷ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 814.

Quizá por afán de instrumentalizar al máximo la jubilación parcial como medida de fomento de empleo, aparte de la ausencia de coeficientes reductores, el legislador infringió de lleno la regla de la incompatibilidad del percibo de la pensión con una actividad retributiva, consagrada en el ordenamiento jurídico Español desde la publicación del Texto Articulado Primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social (Decreto nº 907/1966, de 21 de abril, artículo 156.2). Si la quiebra de dicha regla general ha dado resultado, lo veremos en el segundo capítulo de este trabajo de investigación, donde abordaremos toda la estructura jurídica de esta modalidad, así como sus resultados como medida de fomento de empleo.

III- LAS AYUDAS EQUIVALENTES A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

Una vez establecidos los elementos que definen la jubilación anticipada en su sentido estricto, no podemos dejar de aludir a la figura de las denominadas **ayudas equivalentes a la jubilación anticipada**. Admitidas por una gran parte de la doctrina como un supuesto de jubilación anticipada⁽³⁸⁾,

³⁸ Véase comentarios de ALMANSA PASTOR, José María: op. cit., p. 478; ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis: *Instituciones de Seguridad Social*, 130 ed., Madrid, ed. Civitas, 1992, pp. 300-302; ORDEIG FOS, José María: *El Sistema Español de Seguridad Social (y El de la Comunidad Económica Europea)*, 50 ed, Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, 1993, pp. 286-289; RIVERO LAMAS, Juan: "Jubilación Laboral", en Enciclopedia Jurídica Seisx, AAVV, Tomo XII, Barcelona, Editorial Francisco Seix, 1977, pp. 815-817.

esta figura jurídica no es nueva en el ordenamiento jurídico Español. Según Salvador Pérez “...el término ayudas equivalentes a la jubilación anticipada tiene origen en la ley 45/1960, de 21 de junio, la cual creó el antiguo Fondo Nacional de Protección al Trabajo, con el objeto de atender los problemas específicos del desempleo ocasionados por la aplicación de los planes de racionalización del trabajo o mejoramiento de las instalaciones de las empresas”⁽³⁹⁾. Posteriormente, ha sido recepcionada por la Ley 27/1984, de 26 de julio, en su artículo 23, que trata de los procesos de reconversión y reindustrialización:

Antes de entrar en el análisis de la cuestión de fondo sobre esta figura jurídica y su relación con la jubilación anticipada, debemos hacer, en primer lugar, referencia a los aspectos que, en principio, nos plantean la duda de la validez y eficacia de esta institución en el plano normativo.

Es importante señalar que la vigencia del texto legal arriba citado expiró el 31 de diciembre de 1986, pero, posteriormente fue objeto de prórroga hasta el 31 de diciembre de 1987 por la Ley de Presupuestos Generales del

³⁹ SALVADOR PÉREZ, Felix, op. cit., p. 818. Sobre la evolución de los procesos de reconversión industrial realizados en España, véanse comentarios de MORENEO PÉREZ, José Luis: “ Las políticas de reconversión industrial realizadas en España”, *Relasur: revista de relaciones laborales en América Latina. Cono Sur*, nº 5, 1995, pp.9-61.

Estado. Esta ley presupuestaria prorrogó durante el año de 1987 las normas referidas a las medidas excepcionales de carácter tributario, financiero y laboral a fin de llevar a cabo los procesos de reconversión industrial. Al mismo tiempo se faculta a la comisión delegada del Gobierno de Asuntos Económicos para proceder a la aplicación de medidas de reconversión en nuevos sectores productivos. Para Alonso Olea y Tortuero Plaza "la prueba de que la expiración natural de la referida ley aún no ha concluido es la introducción de reformas en los presupuestos de 89 y de 90"⁽⁴⁰⁾.

Según hemos visto arriba, pese haber agotado el plazo de vigencia de la Ley 27/1984, existen varias posiciones doctrinales que abogan por la validez y eficacia del referido dispositivo legal cuanto a los planes de Reconversión Industrial. López Cumbre invoca varios argumentos para mantener también esta tesis. Según la referida autora, "el artículo 23 de la Ley 27/1984 remite a

⁴⁰ ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis, *Instituciones de Seguridad Social*, pp.242-243. Los referidos autores, en ediciones más recientes (15ª, 1997, p.p.244-245, y 16ª, 1998, pp.248-250) reiteran lo dicho anteriormente, es decir, pese la vigencia temporal de la Ley 27/1984, los programas de reconversión industrial siguen actuando, según han establecido las Leyes Presupuestarias de los años 89 y 90, bien como en las consecutivas Ordenes Ministeriales (OM 12.III.1985; 5.V.1987; 30.III.1988; 3.III.1989 y 24.III.1994) para las empresas en reconversión no incluidas en plan general. Los referidos autores destacan que medidas básicamente de seguridad social también son "aplicables a las empresas afectadas por un programa de promoción industrial de los previstos en el artículo 5 de la Ley 21/1992, de 16-VII (de industria); consisten aquéllas en la fijación de cotizaciones adicionales, a cargo de la empresa, para los trabajadores que como consecuencia del cese, estén en situación de desempleo y afectados por un programa de prejubilaciones, al que accederán a partir de los sesenta años, en los términos de la OM de 9-IV-1986".

un Real Decreto de Reconversión para establecer las condiciones en que pueden concederse las ayudas equivalentes. Esta genérica mención puede referirse o bien al Real Decreto que desarrolló la referida norma legal, o bien al Real Decreto que recoge el Plan de Reconversión de cada sector o de cada empresa dado que este último habrá de ser aprobado, en todo caso, a través del Real Decreto"⁽⁴¹⁾. También hace referencia a la OM de 5 de abril de 1995 (BOE 19), que faculta al MTSS conceder ayudas equivalentes a la jubilación anticipada a trabajadores acogidos a los planes de reconversión aprobados al amparo de la Ley 27/84, de 26 de julio. Para la referida autora, la "remisión a normativa que no está en vigor no deja de plantear, en ocasiones, algunos problemas aplicativos, pero sirve para recuperar la vigencia de la misma a través de llamadas expresas de normas de aplicación. Hubiera bastado con reproducir el capítulo 6º de la Ley de Reconversión Industrial, pero se ha preferido la técnica de la remisión"⁽⁴²⁾.

Pese a los argumentos jurídicos a favor de la validez y eficacia de las normas que rigen esta materia, incluso con respaldo por buena parte de la

⁴¹ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, *op. cit.*, p. 463.

⁴² *Ibidem*

doctrina⁽⁴³⁾, sin embargo, no podemos dejar de admitir que hay un vacío legislativo en este campo, una vez que el plazo de validez de los capítulos I-VII de la Ley 27/1984, finalizó el día 31 de diciembre de 1986, lo que nos parece grave, porque este vacío legislativo no es recomendable ya que, en un proceso tan complejo como son los planes de reconversión industrial, es preferible crear una normativa más estable para dar más seguridad jurídica a aquellos colectivos afectados en esos procesos, sin recurrir a la técnica de la remisión.

Sobre los planes de las empresas en crisis por consecuencia de expediente de regulación de empleo en razón de causas tecnológicas o económicas, es importante aclarar que en virtud de la Orden Ministerial de 9 de abril de 1986 el sistema de protección es el mismo de las que están en proceso de reconversión industrial, por tanto, hubo una unificación de los referidos planes.

Volviendo al análisis de la naturaleza jurídica de las **ayudas equivalentes**, podemos decir que a veces se admite que éstas se aproximan a la institución de la jubilación anticipada. Pero, en una interpretación sistemática de las normas que rigen esta materia, se percibe que las referidas

⁴³ ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis, *op. cit.* 225; LÓPEZ GANDIA, *op. cit.*, p. 321; GONZALEZ ORTEGA, Santiago y ALARCÓN CARACUEL, M.R.: *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, Editorial Tecnos, 1991, p. 321.

ayudas son establecidas, según ya hemos comentado arriba, vía planes de reconversión industrial, los cuales tienen la función de **reducir** plantillas de las empresas sometidas a este procedimiento. En realidad, se convierten en un proceso de expulsión de aquellos trabajadores que cumplen los requisitos establecidos por la Ley 27/1984, artículo 23 y por el Real Decreto 1.190/1984, artículo 6°. Según esta norma reglamentaria, las ayudas equivalentes a la *jubilación anticipada* podrán ser concedidas a los trabajadores con sesenta o más años que cesen en sus empresas, como consecuencia de los planes de reconversión industrial, antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social. También podrán beneficiarse de esta forma de retiro, aquellos trabajadores que completen 60 años, si en la época de salida tenían 55 años.

Sin adentrarnos en su sistema complejo de financiación, es importante decir que "las ayudas equivalentes se reconocen por la entidad gestora de la Seguridad Social, y que se calculan de forma similar a los casos de jubilación anticipada del Régimen General de la Seguridad Social, eso es, aplicando a la base reguladora de la pensión de jubilación un determinado porcentual en función de la edad y de los períodos de ocupación cotizada"⁽⁴⁴⁾. Para atenuar los efectos negativos de esta anticipación, el artículo 23.2 de la Ley 27/1984,

⁴⁴ Comentarios de GONZÁLEZ ORTEGA, op. cit., p. 16.

garantiza una percepción mínima, de carácter complementario, equivalente a 75% de la remuneración media que el trabajador venía percibiendo durante los últimos seis meses anteriores a la solicitud de la ayuda. Por tanto, como regla general, dichas ayudas complementarias y las cotizaciones adicionales a la Seguridad Social corren a cargo de las empresas⁽⁴⁵⁾ sometidas al plan de reconversión o serán abonadas por los Fondos de Promoción de Empleo, y las ayudas equivalentes con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. Hay que resaltar, todavía, que las ayudas equivalentes se establecen en el ámbito del sistema pensionístico de la Seguridad Social⁽⁴⁶⁾. Pero, no es una auténtica pensión de jubilación del sistema público de cobertura, "sino una prestación sustitutoria tanto del salario como de la propia pensión de jubilación todavía inalcanzable"⁽⁴⁷⁾.

Ante los rasgos propios de las ayudas equivalentes que hemos destacado más arriba, se puede afirmar que esta fórmula de retiro anterior a la edad mínima ordinaria **no es una modalidad de jubilación anticipada**. Pese ser un supuesto que se hace en el marco jurídico del Sistema de Seguridad

⁴⁵ Es importante destacar que las aportaciones que lleven a cabo las empresas a los fondos de promoción de empleo, según la Disposición Transitoria Décima del TRLGSS "podrán equipararse, a efecto de recaudación, a las cuotas de la Seguridad Social".

⁴⁶ En este sentido, véase comentarios de RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel: "Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", *Relaciones Laborales*, vol.8, nº 6, 1992, pp. 39-46.

⁴⁷ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, p. 823.

Social (según ya hemos comentado arriba, quien las paga es la Tesorería General de la Seguridad Social), en un análisis más detallado se ve con claridad que el trabajador que se retira en esta situación **no lo hace por su voluntad**, pues, incluso en el supuesto de que rechace el plan de ayuda equivalente, se aplicarán los preceptos de un despido por causas económicas. Como bien enfatiza Monereo Pérez lo que se percibe en esta fórmula de retiro es “la realidad constatable de que el desplazamiento de la fuerza de trabajo madura es una necesidad estructural de las relaciones capitalistas de producción, acelerada actualmente por la imperiosa reorganización del aparato productivo empresarial”⁽⁴⁸⁾. Para el referido autor las ayudas equivalentes se convierten en una medida de edad, cuya **intentio legis** es la de garantizar a los trabajadores excedentes un mínimo de ingresos económicos (medidas alternativas a los despidos económicos), pero que entrañan negativamente un alto coste económico y el riesgo de desplazar del aparato productivo a una mano de obra

⁴⁸ MORENEO PÉREZ, José Luis, *Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo*, (“Serie de Derecho del Trabajo, n1 1”), Granada, Universidad de Granada, 1988, p. 142.

Para RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel: “La flexibilización de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones”. *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, AAVV, Colección Seguridad Social, n1 9, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1993, pp. 259-260, “los procesos de reestructuración empresarial han provocado una “distribución desigual de la carga del desempleo que responde a la lógica radicalmente contraria de la que originalmente se partió - la preferencia para quedarse los más antiguos-, la preferencia para marcharse a los mayores de una determinada edad”.

dotada de calificaciones profesionales de difícil sustitución en algunos casos⁽⁴⁹⁾.

Para Salvador Pérez las ayudas equivalentes no son un supuesto de jubilación anticipada en el sentido estricto. El referido autor afirma que "a pesar de que los programas de reconversión provocan una ruptura en la relación laboral, ésta no conduce necesariamente a la jubilación, sobre todo porque la percepción de las denominadas 'ayuda equivalentes a la jubilación anticipada' no impiden al beneficiario mantener otra actividad que viniera desempeñando, y tampoco su incorporación a otra relación con un empleador diferente"⁽⁵⁰⁾. Es

⁴⁹ MORENEO PÉREZ, José Luis, *Las Reconversiones Industriales...*, op. cit, p.142.

⁵⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 814.

Para GARCÍA MURCIA, Joaquín: "Crisis económica y jubilación anticipada en el ordenamiento jurídico español", AA.VV, *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Década de los 80*, Zaragoza, 1983, p.364, "se trata de un supuesto especial, en el que no existe vínculo laboral ni condición de pensionista. Para el trabajador es una situación asimilable a la del pensionista, pero para la empresa y para la Seguridad Social se presume la continuación del contrato de trabajo, puesto que sigue cotizando". LÓPEZ GANDÍA, Juan: "Jubilación y política de empleo, *Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social*, nº 13, 1981, p. 73, entiende que "el trabajador pasa a ser pensionista de jubilación". RIVERO LAMAS, Juan: "Jubilación Laboral", *Nueva Enciclopedia Seix*, Barcelona, 1968, Tomo XIII, pp.815, entiende que lo que ocurre con el trabajador que acude a la jubilación anticipada en consecuencia de los procesos de reconversión y empresas en crisis es una auténtica novación contractual, "puesto que se retrasa el paso del trabajador a la situación de pensionista mediante una novación contractual, que convierte el contrato de trabajo durante un tiempo en una nueva relación jurídica, de la cual nace un derecho de crédito del trabajador para con el empresario, sin existir prestación de trabajo, dado que, por el pacto novatorio, aquel se ha separado de la empresa, produciéndose la extinción definitiva en el momento en que el trabajador puede entrar en el disfrute de la Seguridad Social".

MERCADER UGUINA, Jesús: "Actos de encuadramiento, inscripción de empresa, libro de matrícula. Afiliación, altas y bajas", en AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997, p.150, afirma que el trabajador en esta situación se encuentra en alta asimilada, pues como señala la DA 10ª.1 LGSS, "durante el período de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada prevista en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización, el beneficiario será considerado en situación asimilada a la de alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, y continuará cotizándose por él según el tipo establecido para las contingencias generales del Régimen de que se trate".

verdad que, regla general, el acceso a la jubilación anticipada provoca la extinción de la relación laboral, pues si consideramos que aquella incorpora las características básicas de la jubilación ordinaria, indudablemente su concesión, una vez solicitada, rompe el contrato de trabajo (artículo 49.f, del ET, Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y, de acuerdo con el régimen de incompatibilidades, no se admite el percibo de la pensión con el trabajo del pensionista (tal regla está prevista en el artículo 165.1 del TRLGSS). Sin embargo, entendemos que no es solamente el criterio en sí de la compatibilidad entre el trabajo y la condición del trabajador perceptor de un plan de ayudas equivalentes lo que le va a distinguir de la jubilación anticipada en el sentido estricto, pues hay que recordar que en el seno de esta Institución encontramos una situación atípica en relación a las demás modalidades de jubilación anticipada que es el caso de la jubilación parcial, la cual permite al pensionista jubilado parcialmente compaginar el percibo de la mitad de la pensión con el trabajo a tiempo parcial (artículo 161.1 del TRLGSS).

Curiosamente, el referido autor admite que esta tesis puede ser "contrastada con una interpretación finalista de las normas que regulan la concesión de las ayudas equivalentes, otorgando a éstas el carácter de una renta de sustitución que, al igual que la verdadera pensión de jubilación, se destina

a compensar la ausencia de ingresos profesionales cuando se cesa en la vida activa"⁽⁵¹⁾.

En realidad las ayudas equivalentes son una institución jurídica de carácter colectivo, por lo tanto, no individual. Su financiación es mixta, es decir, normalmente 55 por 100 a cargo de las empresas y 45 por 100 a cargo del Estado. Su gestión es compleja, con la participación de diversos entes en la misma. Se presenta como una pensión puente, es decir, entre la situación laboral activa y la real prestación de jubilación otorgada a partir de los 65 años. Y también se puede decir que no es una medida de fomento de empleo, sino un ajuste de carácter externo para la ordenación de la mano de obra⁽⁵²⁾.

Aparte de las diferencias ya destacadas que separan las **ayudas equivalentes** de la jubilación anticipada, es importante resaltar que existe un intento por parte de la doctrina de buscar un encuadramiento jurídico de las ayudas equivalentes, abogando por la tesis de que esta forma de retiro se encuentra "en una situación intermedia entre la prejubilación propiamente dicha (concedidas directamente por las empresas o reguladas por convenios

⁵¹ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 823.

⁵² MONEREO PÉREZ, José Luis, op. cit, p. 143.

colectivos, en general vinculadas al redimensionamiento de plantillas y la amortización de puestos de trabajo) y la jubilación anticipada"⁽⁵³⁾.

También encontramos, en un intento de definir las con más claridad, la utilización del término "**pensiones puente**"⁽⁵⁴⁾, queriendo decir que dichas ayudas se encuentran entre una situación laboral activa y la verdadera pensión de jubilación, sustituyendo de forma directa tanto las prestaciones de desempleo como las prestaciones de jubilación, siguiendo el trabajador en alta y cotizando a la Seguridad Social hasta obtener la verdadera pensión de jubilación.

Hay, incluso, quien la define como un supuesto típico de prejubilación, si se considera esta "como un devengo de una prestación 'puente' con carácter transitorio, hasta el momento en el que el beneficiario, una vez cumplida la edad pensionable exigida legalmente, puede enlazar con la acción protectora del régimen público de protección"⁽⁵⁵⁾. Devesa Carpio y otros abogan por esta tesis, tras definir la prejubilación "como la situación transitoria que se produce para trabajadores de cierta edad, desde el momento del cese en la empresa hasta

⁵³ RODRÍGUEZ PIÑERO, Miguel , op. cit., p. 43.

⁵⁴ Terminología utilizada por LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, *La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, p.83.

⁵⁵ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., pp. 817-818.

que alcanzan la jubilación anticipada o la jubilación a la edad legal"⁽⁵⁶⁾. Consideran que la "condición de 'prejubilado' resulta del hecho de percibir una prestación económica de la ex-empresa y que esta situación es perfectamente compatible con el percibo de prestación o subsidio público, es decir, desempleo, convenio especial, ayudas equivalentes"⁽⁵⁷⁾. Y concluyen, afirmando que "no existe una situación legal de 'prejubilado' salvo que se esté acogido a una ayuda equivalente a la jubilación anticipada o convenio especial"⁽⁵⁸⁾.

Indudablemente, las definiciones arriba destacadas hacen que las ayudas equivalentes estén más próximas a la figura de la **prejubilación** que de la jubilación anticipada. Además, dichos encuadramientos están en sintonía con el concepto jurídico que López Cumbre establece de la prejubilación. Para la referida autora, la prejubilación "...es una situación de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo, hasta que percibe una pensión de jubilación del Sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese definitivo en la actividad

⁵⁶ DEVESA CARPIO, Mar y otros: "Una introducción a los Planes de Prejubilación", *Previsión y Seguro: Revista*, n1 48, Julio-agosto, 1995, pp. 9-11.

⁵⁷ Ibidem

⁵⁸ Ibidem.

laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación" ⁽⁵⁹⁾.

En realidad hay un gran esfuerzo por parte de la doctrina en caracterizar mejor la naturaleza jurídica de las ayudas equivalentes. Sus características, indudablemente, la acercan más a la prejubilación que a la jubilación anticipada. Tal iniciativa, en cierta forma, rompe con la tendencia natural, pero equivocada, de relacionarla con ésta última, conforme hemos destacado arriba.

Y lo mismo se puede decir del **subsidio de desempleo para los trabajadores mayores de 52 años** (también denominado de subsidio de prejubilación), previsto en el artículo 215.1.3 del Texto Refundido de LGSS. Es concedido sin límite en su duración, estando garantizada su percepción hasta que el trabajador pueda acceder a una pensión de jubilación. Además del requisito de la edad (52 años), la norma exige que el trabajador haya cotizado por desempleo a lo largo de toda su vida laboral (al menos 6 años) y que el trabajador reúna todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación. Esta prestación tiene la finalidad de "proteger socialmente el trabajador que ha sido apartado de su vida profesional por circunstancias ajenas a su voluntad, pero cuyo abandono del mercado de

⁵⁹ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, op. cit., p. 83.

trabajo no encierra, en sí mismo, el propósito de retirarse efectivamente ni se ha producido un genuino acto de jubilación”⁽⁶⁰⁾.

Sin embargo, este calificativo de prejubilación para el subsidio de desempleo ha sido criticado, bajo los argumentos de que éste está sometido a las mismas causas de suspensión y extinción que el resto de las prestaciones de desempleo, que el parado debe aceptar cualquier oferta de empleo adecuado, actuar en trabajos de colaboración social, participar en programas de empleo o en acciones de formación o reconversión y que el referido subsidio es compatible con la pensión de incapacidad permanente total previa al último empleo perdido y en consecuencia, compatible con éste⁽⁶¹⁾.

Tales críticas tendrían fundamento si se entendiese que “llamar al subsidio en cuestión como de prejubilación significara atribuirle la naturaleza jurídica de una pensión de jubilación anticipada y por lo tanto, la condición de jubilado a su beneficiario”⁽⁶²⁾.

⁶⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., pp. 814-815.

Hay que resaltar también que esta prestación ha sido extendida en favor de los trabajadores eventuales del Régimen Agrario, a través del Real Decreto 1.387/1990, de 8 de noviembre. Actualmente esta materia se encuentra prevista en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

⁶¹ TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel: *El Subsidio de Prejubilación*, Valencia, Ed. tirant lo blanch, Colección Laboral, nº 56, 1997, pp.12-13.

⁶² *Ibidem*.

También Alonso Olea y Tortuero Plaza se incluyen en el grupo de los que no aceptan el calificativo de prejubilación para el subsidio arriba destacado. Los referidos autores consideran bizantino discurrir sobre si el supuesto es o no constitutivo de una prejubilación. En términos jurídicos el subsidio en cuestión es de desempleo, por mucho que su filosofía sea la apuntada en el texto. Afirman, aún, que tal calificación (como de desempleo) ha sido tajantemente confirmada por TSJCE de 20-II-1997⁽⁶³⁾. Sin embargo, si nos fijamos en el supuesto de hecho y en las dudas suscitadas a los Juzgados de lo Social⁽⁶⁴⁾, entendemos que toda polémica es un reflejo de la compleja naturaleza jurídica del referido subsidio. Incluso los propios autores arriba destacados advierten (en alusión a los requisitos de tener derecho, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión) que tal supuesto, desde la “instauración por la LPD (Ley 31/1984, de protección por desempleo), **ha sido**

⁶³ ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis, op. cit., p. 229.

⁶⁴ Lo apreciado en la referida decisión corresponde a tres peticiones de decisión prejudicial planteadas por los Juzgados de lo Social nºs 1 y 2 de Santiago de Compostela, sobre la aplicabilidad del Reglamento 1408/71 al cumplimiento de los requisitos necesarios para tener derecho a un subsidio por desempleo. Los autores, después de estar trabajando por cuenta ajena en los países Bajos y en la República Federal de Alemania, regresaron a España y estuvieron percibiendo prestaciones por desempleo. Ahora solicitaron ante la Oficina del Inen el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, lo que fue denegado por el referido órgano bajo la alegación de que los demandantes no reúnen el período mínimo de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social Español. Pese los demandantes haber acreditado que han estado afiliados a la Seguridad Social de otro Estado miembro (Alemania y los Países Bajos) y haber cubierto en cada caso los períodos de cotización y períodos carenciales necesarios para causar pensión de jubilación con cargo al Sistema de Seguridad Social del correspondiente Estado miembro. Sin embargo, el Inen entiende que para tener acceso al referido subsidio el trabajador debe acreditar, en el momento de la solicitud, todos los requisitos (carencia genérica y cualificada, y período de cotización), salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el Sistema de Seguridad Social.

especialmente controvertido, al ordenar de forma inacabada la confluencia de conjuntos normativos diversos (desempleo actual y jubilación futura), siendo su finalidad evitar la pobreza absoluta de quienes por razón de la edad tienen dificultades especialísimas para reincorporarse al mercado de trabajo⁶⁵ (nuestras las cursivas).

En realidad, la figura de la prejubilación está presente en esta forma de subsidio cuando percibimos que éste se constituye en un enlace hasta que el trabajador tenga la edad para poder acceder a la pensión contributiva, pudiendo ser la anticipada (dentro de las modalidades actualmente existente) o la ordinaria a los 65 años⁶⁶. Sería difícil entenderlo de otra forma, pues nadie pone en duda las dificultades que este colectivo tiene para encontrar un nuevo puesto de trabajo, precisamente por razón de la edad. Tal hecho ha dado a este subsidio una duración mucha más amplia en relación a los demás, lo que, en una interpretación teleológica de la norma, quiere expresar que su finalidad es

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ En la Sentencia de 23 de diciembre de 1994 (Ar.512), el Tribunal Supremo manifestó una interpretación un tanto equivocada sobre la prejubilación, cuando intenta equiparar (párrafo 4.1 de los fundamentos de derecho) ésta con una prestación de carácter contributivo, por lo tanto, de sustitución del salario, tal como ocurre con la pensión de jubilación ordinaria o la jubilación anticipada en el sentido estricto. Como bien enfatiza LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, *La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, p.83, la prejubilación es una situación puente que une el cese definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación, sea anticipada u ordinaria. No se reviste de una auténtica prestación de carácter contributivo, por lo tanto, no sirve para contrastar con el subsidio de desempleo, previsto en el artículo 216.3 del TRLGSS.

la de proteger socialmente y asegurar a este grupo de trabajadores la posibilidad de agotar este subsidio hasta llegar a la edad de retirarse.

Hay que destacar que en el ámbito del Derecho Comunitario la modificación promovida por el Consejo de la Unión Europea en el Reglamento 1497/71 sobre la jubilación anticipada⁽⁶⁷⁾, en un intento claro de sistematización, propone el siguiente concepto: “...**el término prestaciones de jubilación anticipada designa todas las prestaciones en efectivo distintas de una prestación anticipada de vejez, servidas a partir de una edad determinada a un trabajador y para completar, hasta la edad a la cual puede ser admitido a la pensión de vejez o a la pensión de jubilación anticipada no reducida y cuyo beneficio no se supetida a la condición de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado competente**”.

Se advierte fácilmente que la definición arriba propuesta se aproxima más a los términos de las “ayudas equivalentes” y al “subsidio por desempleo”, es decir, a la figura de la **prejubilación**, que propiamente al concepto estricto de jubilación anticipada. Esto también releva una falta de unidad en el ámbito

⁶⁷ COMUNIDADES EUROPEA. COMISIÓN. Propuesta a favor de los titulares de prestaciones de jubilación anticipada, regimenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, DOCUMENTOS COM, nº 735, 1996, pp. 1-12.

comunitario en torno a ésta institución⁽⁶⁸⁾.

Pese a las contradicciones legales y doctrinales que recaen sobre la institución de la jubilación anticipada, entendemos que sus características arriba destacadas y comentadas, la distinguen de las figuras afines, como son los casos de “reducción de la edad de jubilación”, de las denominadas “ayudas equivalentes” instituidas en los planes de reconversión industrial y también hemos demostrado el carácter atípico de la Jubilación Anticipada Parcial y la Especial, frente a las demás modalidades de dicha institución. A continuación, pasaremos a analizar los supuestos de jubilación anticipada que encajan en el concepto estricto que hemos establecido.

IV- LOS SUPUESTOS DE JUBILACIÓN ANTICIPADA

Una vez definida jurídicamente la figura de la jubilación anticipada, debemos ahora establecer y comentar los supuestos que corresponden a dicha definición. Sin embargo, antes de iniciar el análisis de cada supuesto, debemos señalar que ha habido en la doctrina española un intento de explicar

⁶⁸ Esta dificultad de integración también se hace presente en las prestaciones por desempleo. En este sentido véase comentarios de GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBREA, Carlos: “Las nuevas propuestas de la Comisión para modificar el Reglamento 1408/71. Prestaciones de desempleo y de prejubilación”, *Revista Noticias de la Unión Europea*, nº 157, 1998, pp. 67-77.

la evolución histórica del proceso normativo que culminó en el establecimiento de los supuestos de jubilación anticipada. Para Salvador Pérez la referida evolución normativa puede ser entendida a través de tres etapas.

La primera, con una cierta semejanza al régimen de los funcionarios públicos, la “...anticipación se contemplaba como un cauce para dispensar cobertura social a quienes por su edad, acompañada de la enfermedad o la incapacidad, no podían continuar desempeñando normalmente sus tareas profesionales; en atención a estas circunstancias, se hace posible la extinción de la relación laboral devengando la pensión antes de cumplir la edad establecida con carácter general. Este fundamento invalidante aparece en determinadas normas de condiciones de trabajo y se incorporaría posteriormente a los regímenes obligatorios de previsión social” ⁽⁶⁹⁾.

⁶⁹ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, pp.748-749. Para el referido autor “...constituye una distinción tradicional entre los funcionarios públicos la fijación de una edad de jubilación forzosa y una edad inferior para la jubilación voluntaria; en este sentido, la Ley de 3 de agosto de 1966, estableció por primera vez con carácter general la edad de sesenta y cinco años, si bien ‘a petición propia tendrán derecho a serlo por causa de imposibilidad física notoria, o por haber cumplido sesenta años de edad’. Según GARCÍA NINET, J. Ignacio y DOLZ LAGO, Manuel Jesús: “Regímenes Especiales de Funcionarios”, en AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch Libros, 1997, p. 731, actualmente la jubilación voluntaria en el ámbito del régimen especial de los funcionarios públicos tiene “...tres modalidades, la propiamente voluntaria, la anticipada y la incentivada por reasignación de efectivos. En relación a la primera, se podrá declarar a instancias de parte siempre que el interesado tenga cumplidos los 60 años de edad y reconocidos 30 años de servicios efectivos al Estado. También se ha introducido en 1997 la voluntaria a los 70 años. En cuanto a la jubilación anticipada, consiste en que para el personal civil de la Admón. Civil del Estado que ocupe destino en servicios centrales o periféricos de Madrid y que pertenezca a cuerpos o escalas afectadas por el proceso de transferencias de medios y servicios a las Comunidades Autónomas, existirá una clase especial de jubilación anticipada que podrá declararse por el Gobierno, previo informe de la Comisión Superior de Personal y a propuesta del Ministerio para las Administraciones Públicas. Por último, la incentivada por reasignación de efectivos se refiere a funcionarios que se encuentren en expectativa de destino o excedencia forzosa a causa de un Plan de Empleo.

En la segunda etapa, el referido autor hace referencia a los casos de la regla de derecho transitorio, afirmando que lo que caracteriza esta fase es "el tránsito de los seguros sociales unificados y del mutualismo laboral al Sistema de Seguridad Social, considerando que en la previsión mutualista se generaliza la edad pensionable a los 60 años. Aunque podía diversificarse a efecto del porcentaje de la prestación en determinadas circunstancias (sector o rama de actividad, condiciones de trabajo incluso por razón de sexo), se cifrada en todo caso en un límite inferior al aplicable en el Régimen General y básico de protección, representado en ese momento por el seguro de vejez"⁽⁷⁰⁾. Y para garantizar las expectativas de derecho de los entonces mutualistas y de algunos regímenes especiales frente a la edad de 65 años que preveía el antiguo SOVI, las nuevas disposiciones del Régimen General aseguran el acceso a la pensión de jubilación a una edad inferior a la ordinaria. De ahí que, como consecuencia de esta regla, se puede afirmar que es considerada la fórmula más extendida de jubilación anticipada.

Y la tercera etapa viene caracterizada por la crisis de la década de los años ochenta, cuando los supuestos previstos en la Seguridad Social se muestran insuficientes ante la nueva orientación que adquiere la Jubilación

⁷⁰ *Ibidem.*

Anticipada. La referida institución pasa a ser utilizada con el objetivo de frenar los efectos nefastos de la crisis económica sobre el empleo. A partir de la legislación laboral se crean nuevas fórmulas de anticipación: la jubilación parcial a los 62 años (hoy 60 años) y la especial a los 64 años. En esta fase, la negociación colectiva pasa a jugar un papel importante en la medida que utiliza diversas formas de incentivación y compensación a fin de que sea más atractivo a los trabajadores el cese profesional anticipado⁽⁷¹⁾.

Quizá éste sea el modo de entender mejor el proceso que ha marcado la implantación de la jubilación anticipada en el ordenamiento jurídico Español. Sin embargo, carece de algunos matices que a lo largo de los epígrafes siguientes iremos destacando, sin olvidarnos de los parámetros que hemos establecidos en relación al concepto estricto de la referida institución.

A continuación, pasamos a analizar los supuestos previstos en la legislación actual de Seguridad Social, a saber, **las fórmulas transitorias en los Regímenes General y Especiales; los casos no transitorios incluidos en el ámbito del sistema Pensionístico de Seguridad Social; y, por último, las modalidades atípicas de retiro anticipado utilizadas por la legislación laboral como medida de fomento de empleo.** Es importante señalar que a la

⁷¹ Ibidem.

jubilación parcial dedicaremos el segundo capítulo de este trabajo de investigación.

✦ **IV.1- Fórmulas transitorias en el Régimen General**

En la normativa del Régimen General de Seguridad Social encontramos referencia a dos fórmulas de jubilación anticipada como regla de derecho transitorio, en concreto los antiguos afiliados al Mutualismo Laboral y para los trabajadores ferroviarios, integrados hoy en el Régimen General. Sin embargo, tales referencias requieren un análisis más detallado para saber si realmente estamos ante supuestos de jubilación anticipada en sentido estricto. La doctrina no vacila en considerarlos como tal. Sin embargo, dichas fórmulas adolecen de alguno de los caracteres propios de la institución de la jubilación anticipada, según se han ido determinando en las páginas anteriores.

I V.1.1- Del Mutualismo Laboral

El mutualismo laboral fue el régimen complementario de Seguridad Social que convivió con el antiguo régimen obligatorio de vejez, denominado SOVI, el cual establecía una edad ordinaria de jubilación a los 65 años, contrario, por tanto, al mutualismo cuya edad se fijaba a los 60 años, según preveía el artículo 57 del antiguo Reglamento General del Mutualismo

Laboral, aprobado por la Orden Ministerial de 10 de septiembre de 1954⁽⁷²⁾. Con la unificación de los dos regímenes, la Ley de Bases de la Seguridad, Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sin referirse expresamente al régimen del mutualismo, previó, en la Disposición Transitoria tercera, la posibilidad de aquellos trabajadores pertenecientes al régimen anterior, acceder a la pensión de vejez desde que "reunieran todos los demás requisitos exigidos en el régimen derogado para el disfrute de las pensiones".

En realidad, la referencia hecha por la Ley de Bases está más para aquellos trabajadores pertenecientes al antiguo Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez que para el Mutualismo Laboral. Con la edición del Texto Articulado de la Ley de Bases, Decreto 907/1966, de 21 de abril, en la Disposición Transitoria 1ª.1.2 encontramos la referencia expresa al Mutualismo Laboral, asegurando a los antiguos mutualistas, a la fecha de implantación del nuevo Sistema de Seguridad Social, (1º de enero de 1967) o cualquier otra fecha con anterioridad, el derecho de acceder a la jubilación anticipada a los 60 años de edad, siempre que tuviesen 50 años a la fecha de su entrada en vigor.

⁷² Sobre la evolución y características de este régimen, véase comentarios de MEILAN GIL, José Luis: *El Mutualismo Laboral*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1963, 411 p. También sobre las Mutualidades y Montepíos, véase el análisis de SERRANO FERNÁNDEZ, José: "Antecedentes, evolución de las Mutualidades y Montepíos Laborales", *Cuadernos de Previsión Laboral*, nº 6, 1953, pp. 53-74.

Posteriormente, se desarrolló el referido Texto Articulado con mayor precisión, a través de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967. Esta norma, incluso, estableció, en su Disposición Transitoria 1ª.9, los coeficientes reductores que deberían ser aplicados a aquellos trabajadores que se acogiesen a esta fórmula anticipada de jubilación, es decir, 8 por 100 por cada año que falte al trabajador para cumplir los 65 años, con una escala de 0,60 a los 60 años, 0,68 a los 61 años, 0,76 a los 62 años, 0,84 a los 63 años y 0,92 a los 64 años.

A la referida Orden Ministerial se añadió el apartado 10.1 de su Disposición Transitoria 1ª, fijando una escala de reductores más beneficiosa para las mujeres trabajadoras de la industria textil, siderometalúrgica y de la madera. Sobre esta distinción de aplicación de coeficientes reductores, es importante traer a colación los siguientes comentarios de Salvador Pérez: " En contraste con la edad de sesenta y cinco años, que mantenía constante desde el Retiro Obrero Obligatorio, el Mutualismo Laboral reduce a la edad pensionable con carácter general a los sesenta años. Pero, introduce un término máximo o final de edad, operativo para determinar la cuantía de la pensión y variable, con frecuencia, por razón de sexo del beneficiario"⁽⁷³⁾. Con la integración del mutualismo laboral al nuevo Sistema de Seguridad Social, se tentó asegurar a

⁷³ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 409.

a este colectivo la fórmula de aplicación de coeficientes reductores más beneficiosa⁽⁷⁴⁾.

Siguiendo esta evolución normativa del Sistema de Seguridad Social, esta regla de derecho transitorio, establecida desde la publicación del Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social, fue recepcionada por el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1974 (Decreto 2065/74, de 30 de mayo) en su Disposición Transitoria 2^a.1, 6^a.

Tras dicha recepción, la doctrina y la jurisprudencia se enfrentan con el problema de su efectividad, es decir, la restricción prevista ya desde la edición del Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social en cuanto a la edad de 50 años a la fecha de entrada en vigor de referida norma

⁷⁴ Sobre esta fórmula distinta de aplicación de coeficientes reductores, destacamos las siguientes observaciones de GONZALO GONZÁLEZ, Bernardo y Otros: "Las Jubilaciones Anticipadas: Panorama General y Comparado", *Revista de Seguridad Social*, nº 16, 1982, pp. 308-310: "en el pasado, las distintas Mutualidades Laborales existentes preveían en sus Estatutos coeficientes reductores muy distintos; alguna de ellas incluso diferenciaban en su propio seno dos coeficientes reductores, según se tratase de hombre o mujer quien solicitara el beneficio de la jubilación anticipada. Pues bien, alguna de esas especialidades se mantienen hoy todavía. Concretamente, los trabajadores pertenecientes a los sectores de la actividad económica encuadrados en Mutualidades con coeficientes reductores inferiores a lo general que en la actualidad se aplica, conservan tales coeficientes reductores menores; del mismo modo las mujeres trabajadoras de los sectores de Madera y Textil conservan coeficientes reductores más beneficiosos que preveían los derogados Estatutos de sus antiguas Mutualidades". También sobre la constitucionalidad de esta diferencia de aplicación de coeficientes reductores entre hombres y mujeres (más ventajoso para este colectivo) en el campo del mutualismo laboral, véase comentarios de SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: "Diferencias en los porcentajes aplicables a la pensión anticipada y principio de no discriminación: un supuesto polémico de acción afirmativa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 44, octubre/diciembre, 1990, pp. 747-761.

para acceder a la jubilación anticipada a los 60 años de edad. Tal cuestión tuvo una solución temporal, pues la Orden Ministerial de 17 de septiembre de 1976, modificó la Disposición Transitoria 1ª.9 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, suprimiendo el requisito de contar con 50 años el 1º de enero de 1967. Esta modificación parcial técnicamente no se puede aceptar considerando que el Decreto 2065/74, de 30 de mayo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social mantuvo ésta restricción en su Disposición Transitoria 2ª.1 y 6ª, y siendo una norma de rango superior, no podía ser alterada por una Orden Ministerial. En efecto, tal medida permitió ampliar a cualquier otra fecha con anterioridad al 1º de enero de 1967, con sólo el requisito de encontrarse afiliado al Mutualismo hasta dicha fecha. Sin embargo, este requisito volvió a ser restablecido en la Disposición Transitoria 3ª.1.2 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Hay que señalar que con la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, la exigencia de encontrarse el antiguo mutualista con la edad de cincuenta años ha sido derogada. Aparte de la extinción de este requisito, el referido texto legal (art. 7ª) ha establecido la disminución del coeficiente reductor de la cuantía de jubilación anticipada en 7 por 100 para aquellos trabajadores que, cumpliendo la condición de mutualistas el 1º de enero de 1967, acrediten 40 o más años

de cotización y la solicitud de la jubilación anticipada derive del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiéndose ésta como la inequívoca manifestación de voluntad, de quien pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Queda el coeficiente reductor de 8 por 100 para todos aquellos supuestos en los que no concurren estas condiciones específicas ⁽⁷⁵⁾.

Es importante resaltar que con la edición del Real Decreto-Ley 5/1998, de 29 de mayo, se ha extendido a los demás trabajadores - básicamente de los regímenes especiales- la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada a los 60 años. Referida norma legal prevé, en su exposición de motivos, párrafo 5º, que "...a fin de dar cumplimiento a la iniciativa parlamentaria señalada y de que las solicitudes de pensiones de jubilación puedan reconocerse en función de los criterios indicados, se establecen normas respecto al reconocimiento del

⁷⁵ Para GETE CASTRILLO, Pedro: "El Marco Reformador de la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social", en VALDÉS DEL-RE, Fernando, *La Reforma Pactada de Las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid, Ed. Lex Nova, pp. 408-455, la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social introduce una disminución discriminatoria de un punto en el coeficiente reductor por jubilación anticipada forzosa, sin duda bajo la presión del componente negociador que proviene del denominado Pacto de Pensiones, "tan acostumbrado a manejar los derechos jubilatorios de los trabajadores- de claro e insoslayable carácter voluntario en el sistema de Seguridad Social- con arreglo a coyunturales conveniencias de la negociación colectiva laboral. Esto implicará un "gasto" real, aunque indirectamente causado a las cuentas de la Seguridad Social contributiva, por comparación con el coeficiente del 8 por ciento de reducción en la pensión adelantada".

derecho a la pensión de jubilación, cuando el interesado acredita cotizaciones en dos o más Regímenes de la Seguridad Social, sin que en ninguno de ellos, aisladamente considerados, reúna todos los requisitos para acceder a dicha pensión.

En estos casos, se mantiene la posibilidad de que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación anticipadamente, siempre que hubiese estado afiliado a un Régimen que reconociese ese derecho, aunque no sea aquél en que se acreditan el mayor número de cotizaciones (nuestras las cursivas). Para atender ese mandato el artículo 2.a.b, del Real Decreto-ley 5/1998, establece que el asegurado deberá tener la condición de Mutualista el 1º de enero de 1967 o en cualquier fecha con anterioridad o que la certifique por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados y que la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en los Regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada. La pensión de jubilación anticipada reconocida en estas condiciones será objeto de reducción mediante el coeficiente reductor de 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al interesado para el cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Considerando la evolución normativa de este supuesto de anticipación de la edad de jubilación, se verifica que hasta entonces tenía un campo de

aplicación muy restrictivo, pues el destinatario de esta facultad siempre ha sido **el trabajador por cuenta ajena**, excluyendo, según ya veníamos comentando arriba⁽⁷⁶⁾, a los demás colectivos de trabajadores protegidos por el Sistema General de Seguridad Social. Sin embargo, con la edición del Real Decreto 5/1998, de 29 de mayo, se extiende a los demás colectivos la posibilidad de acceder a esta forma de retiro anticipado.

Cabe destacar que las nuevas condiciones objetivas establecidas por la Ley 24/1997, es decir, el hecho de que la extinción del contrato de trabajo ocurra por otras causas (artículo 49 del TRET) que no sea la libre voluntad del trabajador, no desfigura el requisito de la voluntariedad, pues para el trabajador perteneciente al antiguo mutualismo laboral y que atienda los requisitos establecidos por la nueva normativa, queda libre su decisión de acoger o no a la presente modalidad de jubilación anticipada⁽⁷⁷⁾. Por lo tanto, no podemos negar que el supuesto de retiro anticipado de los antiguos mutualistas encaja en el **concepto estricto de jubilación anticipada** que hemos establecido a

⁷⁶En este sentido, véase la Disposición Transitoria Primera de la OM de 18 de enero de 1967, publicada en el BOE del día 26 de enero.

⁷⁷Para LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: “La Pensión de Jubilación”, op. cit, p. 419, se trata de “...una solución de equilibrio entre lo ya establecido y la requerida reforma. Esta última lograda al introducir un distinto trato para quienes acceden voluntariamente a la jubilación anticipada respecto de quienes lo hacen de forma obligada; pero manteniendo, sin embargo, la más significativa diferencia, el aseguramiento de una pensión de mayor cuantía para aquellos trabajadores que permanecen en activo en relación a los que abandonan definitivamente el mercado de trabajo a una edad más temprana”.

principio, es decir, esta modalidad es concedida en el marco jurídico del Sistema Pensionístico de la Seguridad Social, el acceso es voluntario, la edad es inferior a la ordinaria y su concesión, derivada del acto de retirarse más temprano, lleva aparejada la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión. En las palabras de Salvador Pérez es "una fórmula que se ha constituido durante bastante tiempo como el único cauce de anticipación y, todavía en la actualidad, continua siendo la fórmula más corrientemente utilizada, a la que acuden individualmente los interesados movidos por sus propios intereses personales y que mayoritariamente se contempla en los convenios colectivos con objeto de fomentar el cese de los trabajadores"⁽⁷⁸⁾. Sin embargo, es una modalidad que tiende a desaparecer, en vista de su naturaleza estrictamente transitoria.

IV.1.2- Los trabajadores ferroviarios

Al lado del mutualismo laboral como regla de derecho transitorio del Régimen General, podemos citar también el caso de los trabajadores ferroviarios que hubieran ingresados en Renfe o en Feve antes del 14 de julio de 1967 o del 19 de diciembre de 1969, respectivamente, los cuales pueden,

⁷⁸ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p.757. De hecho tal afirmación es correcta, pues en el Informe Económico Financiero a los presupuestos de la Seguridad Social, presentado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Título "La Seguridad Social en el Umbral del Siglo XXI, Madrid, 1995, pp.123-126, se percibe que el mayor porcentaje de altas del Régimen General de la pensión de Jubilación-63,8 por 100- se produce con menos de 65 años.

según prevé el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en su Disposición Transitoria 2ª, acceder a la jubilación anticipada a los 60 años con una reducción de la cuantía de la pensión en 8 por ciento por cada año que le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Cabe señalar que el apartado segundo de la referida DT preveía la posibilidad de que este mismo colectivo de trabajadores se jubilase anticipadamente a los 55 años, desde que tuviesen 25 años de servicios cotizados en la fecha de entrada en vigor del referido Real Decreto, aplicando un coeficiente reductor a la base reguladora de la pensión por cada año de anticipación a la edad de 65 años, coeficiente que variaba según la jubilación se solicitara del primero al sexto año tras la entrada en vigor de la referida norma reglamentaria, en cuyo instante el porcentaje será del 8 por 100, con lo que se unificarían ambas vías en este punto, manteniéndose, sin embargo, la diferenciación en cuanto a que la segunda de ellas exigía el requisito de 25 años de servicios. Pese a que este segundo supuesto ha perdido su eficacia jurídica, pues ya ha transcurrido el período transitorio de acceso al mismo, cabe registrar que *no aceptamos su calificativo de jubilación anticipada en el sentido estricto*, una vez que el apartado 2.3 de la DP prevé que en el mayor coste de esta forma de retiro a los 55 años, será financiado, respecto a sus trabajadores afectados, por las empresas mencionadas. Esta forma mixta de financiación se aleja de la Institución de Jubilación Anticipada, dado que es una modalidad del género

pensión, por lo tanto, su carácter y forma son estrictamente públicos.

IV.2- Fórmulas transitorias en los Regímenes Especiales

En el marco de las reglas de derecho transitorio, la doctrina suele clasificar como supuesto de jubilación anticipada los casos de retiro más temprano de los trabajadores pertenecientes a los regímenes especiales del Mar y de la Minería⁽⁷⁹⁾. Según afirman, para este primer colectivo la anticipación de la edad se articula en torno a las especiales condiciones en las que desarrolla el trabajo de los marinos mercantes y de los pescadores de altura. En particular para los trabajadores del mar afiliados a las antiguas entidades de previsión profesional (Montepío Marítimo Nacional y Cajas de Previsión de los Trabajadores Portuarios), la edad se anticipa a los 55 años. La OM de 3 de enero de 1977 prevé la aplicación del coeficiente reductor de siete centésimas por cada año que le falte para alcanzar la edad legal, ponderados, en su caso, los coeficientes reductores de la edad mínima establecida en el Decreto 2309/1970. Sin embargo, hay que resaltar que la edad sobre la que se aplica el porcentaje de reducción de la pensión no es la general de los sesenta y cinco años, sino aquella edad particular a la que cada trabajador puede acceder a la jubilación ordinaria, una vez aplicados los coeficientes reductores de la edad

⁷⁹ En este sentido véase comentarios de SALVADOR PÉREZ, Félix, *op. cit.*, p. 760, y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, *op. cit.*, p. 11.

pensionable fijados para este régimen.

Para Salvador Pérez el referido supuesto es una “fórmula de jubilación anticipada voluntaria similar a la del Régimen General, aunque presenta ciertas variantes y algunos problemas de interpretación. Se diferencia, de entrada, en el momento al que se remite su aplicación, que el 20 de enero de 1970 fecha de entrada en vigor de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, de creación del REMAR. Por lo que hace al coeficiente reductor, presenta también dos notables diferencias; de un lado, la reducción de siete centésimas por cada año de anticipación resulta más ventajosa que la del 8 por 100 aplicable a los demás supuestos y, al mismo tiempo, se prevé la aplicación del porcentaje inferior al que hubiera correspondido conforme a los estatutos y demás normas vigentes antes de la entrada en vigor del Régimen Especial (art. 2º de la OM de 3 de enero de 1977)”⁽⁸⁰⁾.

En el caso del Régimen Especial de la Minería del Carbón, al amparo de complejas reglas transitorias, aquellos trabajadores que pertenecieron a alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón con anterioridad al 1º de abril de 1969, que es la fecha de implantación de este régimen especial, podrán jubilarse a los 60 años a los que ingresaron en algunas de las mutualidades del

⁸⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, p. 760.

carbón antes de 1º de abril de 1969, con la aplicación del coeficiente reductor de 8 por ciento, por lo tanto, igual a la escala prevista por la OM de 18 de enero de 1966 para los antiguos mutualistas. En este caso, lo que difiere del supuesto indicado para los trabajadores del mar, es que no se aplican las bonificaciones de la edad establecida por la OM de 3 de abril de 1973 (artículo 21). También para GARCIA NINET en estos supuestos “se aplican coeficientes reductores similares a los del Régimen General, debiendo repararse que en dichos supuestos no les será de aplicación las bonificaciones de edad de jubilación previstas en el artículo 21 de la OMT de 3 de abril de 1973”⁽⁸¹⁾.

Pese al calificativo de jubilación anticipada que estos dos supuestos arriba citados tienen, se nos presenta dudosa esta afirmación para el primero (trabajadores marítimos). Si nos fijamos que las situaciones en que se concede esta modalidad de retiro anticipado a este colectivo, nos vemos obligados a rechazar el referido calificativo porque dicha fórmula no se encuadra bajo el concepto estricto de jubilación anticipada, pues no hay un elemento de comparación entre la edad de retiro más temprano con relación a la edad ordinaria de jubilación. Según hemos comentado en el epígrafe I.1.3, este supuesto se aproxima más a los casos de reducción de edad de jubilación que propiamente a la jubilación anticipada en sentido estricto.

⁸¹ GARCIA NINET, José Ignacio: “ La Jubilación en los regímenes especiales de seguridad social”, *Revista de Seguridad Social*, nº 16, octubre-diciembre, 1982, p.245.

Y el retiro anticipado de los trabajadores de la minería del carbón, **como regla de derecho transitorio**, entendemos que se trata de un supuesto típico de jubilación anticipada, pues atiende a los tres requisitos que hemos establecido, es decir, el trabajador puede retirarse a los 60 años, por lo tanto, una edad inferior a la edad ordinaria de jubilación, con la aplicación del coeficiente reductor de 8 por 100.

IV.3- Fórmulas no transitorias en el régimen general

Con la integración de los regímenes especiales de artistas y de los profesionales taurinos en el Régimen General, a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, los supuestos de jubilación anticipada se vieron ampliados. También es importante señalar que dicha integración se presentó con la característica de que la concesión del retiro anticipado no está vinculada a la aplicación de las reglas de derecho transitorio. Esto implica que todos los artistas o los profesionales taurinos con independencia de sus afiliaciones a los desaparecidos regímenes de previsión social, antes de la entrada en vigor del régimen especial correspondiente, podrán acceder a la jubilación anticipada, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la norma integradora.

Según la modalidad procedente de su desaparecido régimen especial los Artistas (**con excepción de los cantantes, bailarines y trapeceistas**)⁽⁸²⁾ pueden jubilarse a partir de los 60 años con una reducción del valor de la pensión de un 8 por ciento por año de anticipación hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Para el grupo arriba exceptuado, la norma prevé que la edad de jubilación puede ocurrir a los 60 años sin aplicación de coeficientes reductores, desde que **demuestre haber trabajado en dichas especialidades un mínimo de ocho años durante los veintiuno anteriores al de la jubilación.**

En vista de estos dos supuestos creados por la norma antecedente y mantenidos tras su integración en el Régimen General, es importante aclarar

⁸² Véase el artículo 27 del Decreto 2123/1975, de 24 de julio. TEJERINA ALONSO, José Ignacio: "La Racionalización de la Estructura de la Seguridad Social: La Integración de los Regímenes Especiales de Trabajadores Ferroviarios, de Artistas, de Toreros, de Representantes de Comercio, de Escritores de Libros y de Futbolistas", *Revista de Seguridad Social*, nº 33, 1987, pp. 79, afirma que una "...característica peculiar del colectivo que se integra en este grupo es la de heterogeneidad; es decir, las marcadas diferencias, y no sólo de índole retributiva, que se detectan entre unos y otros de los que comúnmente se denominan artistas a efectos de seguridad social". El referido autor cita como ejemplo de esta heterogeneidad la diferencia que puede haber entre un cantante, poseedor de un equipo de colaboradores a su servicio, y que puede recibir altos emolumentos por una sola actuación, y un simple locutor de radio o un integrante de un grupo musical. Para estos últimos la condición de asalariados es más evidente, pues se identifica con cualquier otro por cuenta ajena, en cuanto lo primero su condición es más difusa, aproximándose más a la figura de un profesional autónomo. Y al final, concluye, matizando que "esta falta de homogeneidad comporta graves problemas para poder articular uniformemente una relación de seguridad social, de modo que pueda darse satisfacción al unísono a la realidad plural que se encierra bajo una única denominación".

que, según ya hemos comentado en el **epígrafe I.1.3**, el segundo supuesto, es decir, de los **cantantes, bailarines y trapezistas**, no es un caso típico de jubilación anticipada, pues aparte de la ausencia de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión, lo que la norma posibilita a esta clase de artistas es retirarse antes de la edad ordinaria de jubilación con el valor íntegro de la pensión y con una edad reducida en relación a la ordinaria. Por lo tanto, no podemos considerar que éste sea un caso típico de jubilación anticipada en sentido estricto, una vez que en la edad de retiro para los trabajadores artistas encuadrados en esta función no existe un elemento de comparación, ya que una sola es la edad mínima aplicable a este grupo. Así, pues, se percibe que se trata más de un **caso de reducción de la edad de jubilación** que propiamente una modalidad de jubilación anticipada.

Por lo tanto, podemos afirmar que hay dos supuestos claros, es decir, uno de jubilación anticipada en el sentido estricto y otro de reducción de la edad de jubilación. Para **los artistas, genéricamente hablando, la norma prevé que podrán acceder a la jubilación anticipada a los 60 años con aplicación de coeficientes reductores, y para los cantantes, bailarines y trapezistas la reducción de la edad de jubilación a los 60 años, sin reducción en el valor de la pensión.**

Hay que señalar que el Real Decreto 2.621/1986, art. 11.4, deja la puerta abierta para que se reduzca la edad de jubilación de las categorías profesionales citadas en el artículo 11.2 del referido texto legal (referido a los cantantes, bailarines y trapezistas), llevando al intérprete a pensar que el hecho de jubilarse a los 60 años sin reducción del valor de la pensión no se trata de un caso de reducción de la edad de jubilación. En realidad, estamos delante de una redacción confusa y equivocada, porque para estos trabajadores la reducción de la edad de jubilación ya está legalmente prevista. Quizá la intención del acto Reglamentario fuese reducir aún más la edad de jubilación para el referido grupo e incluso extenderla a otros grupos de la misma categoría profesional.

También podemos citar como un supuesto más de jubilación anticipada el de los profesionales Taurinos, tales como Mozos de Estoque, Rejones y sus ayudantes, los cuales, según prevé el artículo 18.2 del Real Decreto 2621/86, de 24 de diciembre, podrán **retirarse anticipadamente a los 60 años de edad, con aplicación de un coeficiente reductor de 8 por 100 por cada año de anticipación, en relación a la edad ordinaria de 65 años.** Aparte de la edad y de otros requisitos para acceder a esta fórmula de retiro anticipado, el referido Real Decreto también exige que estos profesionales hayan actuado en 250 festejos, en cualquier categoría de los profesionales taurinos. Este último requisito fue añadido por la norma integradora, por lo

tanto, no estaba previsto en el derogado régimen especial de los profesionales taurinos.

A igual que hemos visto para los Artistas, la norma también prevé supuestos de reducción de la edad de jubilación para determinadas categorías de los profesionales taurinos, es decir, para los puntilleros a los sesenta años y cincuenta y cinco para los banderilleros, picadores, toreros y cómicos, sin reducción del valor de la pensión. Como bien señala González Ortega, en estos supuestos no podemos hablar de jubilación anticipada en sentido estricto, “...aunque la edad para ello es inferior a la general del Sistema Seguridad Social, es precisamente la edad reducida la que funciona como general para este tipo de profesionales”⁽⁸³⁾.

Según hemos comentado al inicio de este epígrafe IV, los supuestos de jubilación anticipada serían analizados puntualizando algunas etapas que, de cierta forma, han marcado la evolución de ésta Institución en el Sistema de Seguridad Español. Como marco inicial de esta evolución, hemos visto los supuestos de jubilación anticipada de los trabajadores ferroviarios, de los trabajadores de la minería y de los mutualistas, los cuales, como regla de derecho transitorio, tienen garantizado el derecho de jubilarse con la edad

⁸³ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, op. cit., p. 8.

inferior a la ordinaria⁽⁸⁴⁾. También hemos visto que gozan de este derecho algunos colectivos integrados en el Régimen General de Seguridad Social por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre (los artistas, con excepción de los cantantes, bailarines y trapeceistas, y los profesionales taurinos, tales como Mozo de Estoque, Rejones y sus ayudantes). Tras el análisis y matices de las referidas etapas, queremos completar, a continuación, el estudio de estos supuestos con una referencia a las fórmulas atípicas de jubilación anticipada en la legislación laboral.

IV.4- En la Legislación Laboral

Según Salvador Pérez, “en los años sesenta se registran nuevas fórmulas de adelanto de la edad en el ámbito de la legislación laboral, en este caso, concebidas para facilitar la reducción de plantillas ante situaciones de exceso de mano de obra en sectores y empresas en crisis”⁽⁸⁵⁾. Estos supuestos, bajo la denominación de “ayudas equivalentes a la jubilación anticipada”, en

⁸⁴ La no referencia al supuesto de retiro anticipado del Régimen Especial de los trabajadores del Mar, como *regla de derecho transitorio*, se justifica porque, según ya hemos manifestado en el epígrafe IV.2, entendemos que no se trata de un supuesto de jubilación anticipada en el sentido estricto. Es un supuesto que se aproxima más a los casos de reducción de la edad de jubilación, pese a que una parte de la doctrina opina de forma contraria a la nuestra.

⁸⁵ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 767.

realidad, lejos de ser considerados como jubilación anticipada en sentido estricto, eran y siguen siendo, según hemos visto en el epígrafe III, medidas que se conectan directamente con los planes de reconversión industrial y empresas en crisis. Por lo tanto, no hay en estas medidas un interés de combatir el desempleo, sino de amortizar los puestos de trabajo de los trabajadores con la edad próxima a la jubilación anticipada.

Las normas laborales de los años ochenta han introducido un claro cambio de rumbo en esta modalidad, pues es conocida la afirmación de que una de las actuaciones de respuesta a la crisis económica que se inició al final de la década de los años setenta “ ha consistido en la reordenación del perfil de vida activa, a través, entre otras vías, del fomento de la jubilación anticipada en la negociación colectiva y la creación de fórmulas especiales de anticipación. Ambos casos se conciben formalmente como técnicas de reparto de trabajo, con la finalidad de retirar a trabajadores de edades cercanas a la edad de jubilación ordinaria y contribuir con ello a atenuar las elevadas tasas de desempleo”⁽⁸⁶⁾. Esta línea de actuación es el resultado de una política activa de empleo iniciada por el Gobierno Español a partir de los años ochenta, la cual se basaba en medidas de diversas índole, y entre éstas, podemos destacar el reparto del tiempo de trabajo, que incide en reducciones de jornada, trabajo a

⁸⁶ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p.767.

tiempo parcial, el aumento del período vacacional, el aumento de la edad mínima de admisión al trabajo, la reducción de la edad de jubilación, las jubilaciones anticipadas, la supresión y encarecimiento de las horas extraordinarias, control del pluriempleo y extensión del período de escolaridad.

También es importante señalar que dicha política ha sido puesta en práctica siguiendo las recomendaciones trazadas en el ANE-ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO, firmado el 9 junio de 1981, entre el Gobierno, la Patronal CEOE y los Sindicatos CCOO y UGT.

Entre lo acordado en el referido Pacto, se puede destacar el compromiso de que sería concretada una **política de empleo y de reparto de trabajo con medidas dirigidas al estímulo de la contratación para determinados colectivos (desempleados con responsabilidades familiares y los que hayan agotado la prestación básica de empleo), al empleo juvenil y un sistema que permite las jubilaciones anticipadas pactadas en convenio colectivo con la edad de 64 años, con el reemplazo del mismo por jóvenes o perceptores del seguro desempleo.**

También cabe señalar que en el plano normativo esta tendencia dirigida a utilizar la jubilación anticipada como instrumento de la política de empleo ha estado presente de forma bien clara. La Ley 8/1980, de 10 de marzo,

que no modificó el régimen de la jubilación anticipada, pero sentó las bases para fomentar las fórmulas existentes con anterioridad, mientras que la Ley 32/1984, de 2 de agosto, otorgó carta de naturaleza a la jubilación especial a los 64 años y a la jubilación parcial a los 62 (hoy 60 años), esta última vía contrato de relevo, una vez que la derogada Disposición Adicional 7ª del ET (añadida al texto de 1984), comprometió al Gobierno a acomodar la legislación vigente sobre la pensión de jubilación en el Sistema de Seguridad Social, en los supuestos en que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión hubiese de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo.

Siguiendo el orden cronológico en cuanto a las referidas formas atípicas de retiro anticipado, pretendemos, a continuación, comentar y analizar la jubilación especial, y para la jubilación parcial, considerando su complejidad y los efectos que provoca en el contrato de trabajo, dedicaremos el capítulo segundo de este trabajo de investigación. También pretendemos enfocar el tema de la jubilación anticipada pactada en los convenios colectivos en el tercer capítulo.

IV.4.1- La jubilación especial a los 64 años

Atendiendo a la última reivindicación del ANE arriba destacada, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 14/1981 y el Real Decreto 2705/1981, de

19 octubre, creando la denominada jubilación especial a los 64 años como medida de reparto de trabajo, la cual, una vez establecida en convenio colectivo o acuerdo individual, permitía que el trabajador con la edad de 64 años, inferior, por lo tanto, en un año a la edad ordinaria de jubilación, y atendidos los demás requisitos de carencia y cotización, pudiese acceder a esta modalidad de retiro anticipado, siempre que el empresario **se obligara a sustituir simultáneamente al jubilado por un desempleado o un joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza.**

Sin embargo, la forma de acceso que la referida norma legal dio a esta modalidad fue considerada rígida tras verificar sus escasos resultados. Dicha rigidez se encontraba en la exigencia impuesta por la normativa de que el contrato del “sustituto” fuera de la misma naturaleza que del sustituido, lo que impedía al empresario contratar temporalmente cuando se tratara de relevar a trabajadores que tenían contratos por tiempo indefinido.

Ante la escasa acogida de esta modalidad, el Acuerdo Interconfederal (AI) de 15 de febrero de 1983, propone al Gobierno modificar el Real Decreto-Ley 14/1983, en el sentido de posibilitar que la sustitución de los trabajadores jubilados fuera por cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto a tiempo parcial. Dicha recomendación fue plasmada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Según el artículo 3º de la referida norma

reglamentaria “...los contratos que se celebren para sustituir a los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b del ET, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo” (nuestras las cursivas). Se percibe también que la referida norma ha preferido no destacar la figura del joven demandante del primer empleo, como lo había hecho anteriormente, optando por utilizar una expresión más genérica que también abarca a este colectivo, pues atiende tanto a los perceptores del seguro como aquellos registrados en la condición de demandante del primer empleo.

El Real Decreto 1194/85, mantiene los mismos requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación. Hay que resaltar que esta modalidad de jubilación anticipada sólo está dirigida a los trabajadores que se encuentran activos, es decir, los interesados han de encontrarse en alta, pues esta condición es esencial para que el resultado deseado por el legislador, que es posibilitar el reparto de trabajo con la baja del trabajador sustituido. Se permite solicitarla con una antelación de 6 meses a la fecha en la que el interesado tenga previsto cesar en el trabajo, lo que constituye una excepción al plazo de tres meses previsto con carácter general. El derecho se reconoce en el momento del hecho causante, o sea, a partir del momento que se produce el cese definitivo en el

trabajo. A la base reguladora se aplicará el porcentaje correspondiente según el período cotizado y, sin aplicación de coeficientes reductores a la misma, el beneficiario accede a dicha modalidad como si se tratase de una jubilación ordinaria, con el porcentaje que le corresponda en función del tiempo y de la cuantía de las cotizaciones satisfechas.

El acceso a referida modalidad nace mediante convenio colectivo o acuerdo individual entre las partes, con el compromiso del empresario de sustituir simultáneamente a los trabajadores así jubilados por otros inscritos como desempleados en las Oficinas de Empleo, según establece el artículo 3º del Real Decreto 1194/1985. En cierta forma esta nueva redacción resuelve la duda que había en relación a la normativa anterior sobre la posibilidad de establecer o no ésta modalidad mediante pacto individual o acuerdos colectivos extraestatutarios. Se advierte en la doctrina, no obstante, una restricción al ejercicio de este derecho, pues se afirma que “...se trata de una fórmula que no se puede ejercer unilateralmente por el trabajador interesado, a diferencia de lo que sucede en los supuestos regulados en las normas de Seguridad Social, sino que, para jubilarse por este sistema es necesario en todo caso el acuerdo individual o colectivo con el empresario”⁽⁸⁷⁾.

⁸⁷ SALVADOR PÉREZ, Félix, *op. cit.*, p. 785.

A nuestro juicio si aceptamos ese razonamiento el acceso del trabajador a esta modalidad puede verse condicionado al libre interés del empresario. Es importante recordar que el acceso a esta modalidad de retiro anticipado se trata también de un derecho subjetivo del trabajador. Y desde que éste cumpla los requisitos establecidos por la normativa (edad de 64 años, carencia y cotización), podrá solicitarla.

Es importante señalar que una de la novedades del Real Decreto 1194/1985 está en permitir que el empresario pueda contratar al sustituto bajo cualquier modalidad, excepto a tiempo parcial y eventual. Entendemos también que el trabajador sustituto puede actuar en función y categoría distintas de la que actuaba anteriormente el trabajador sustituido⁽⁸⁸⁾. Quizá sea por estos motivos, junto a la posibilidad de amortizar puestos de trabajo en el corto plazo de un año, que exista una amplia recepción de esta figura en los

⁸⁸ MARTÍN PUEBLA, Eduardo y SASTRE IBARRECHE, Rafael, op. cit., p. 23, reconocen que es necesaria la identidad en cuanto a categorías profesionales, sin embargo, en el caso de que el trabajador sustituido y forzosamente jubilado tenga un contrato por tiempo indefinido, el nuevo contrato también tiene que tener la misma naturaleza. Para los referidos autores, se trata de una cuestión fundamental para evitar la sustitución de trabajadores fijos por precarios. Ya el TS (Sentencia de 2 de marzo de 1994, R. Unificación de Doctrina, nº 790/93) entiende que la finalidad del RD 1194/1985, de 17-VII, no es otra que permitir el empleo de un desempleado o un joven demandante del primer empleo por cada jubilado forzoso que cesa en su puesto de trabajo, pero no el específico supuesto de que el trabajador que accede a la empresa deba ocupar exactamente la misma categoría y el mismo puesto de trabajo que el jubilado. Para el Tribunal quizá la regulación anterior albergaría alguna duda respecto al alcance y contenido de la frase “contrato de la misma naturaleza que el del trabajador jubilado”, sin embargo, con la aprobación del Real Decreto arriba destacado, tal vacilación no se suscita al no regular las concretas condiciones de prestación del servicio del trabajador desempleado sustituto del jubilado en la empresa que acoge a esta modalidad de jubilación.

convenios colectivos. También los datos publicados por el INEM sobre la evolución de esta modalidad (desde 1992-1996), apuntan una tendencia creciente cuanto a la generación de puestos de trabajo⁽⁸⁹⁾. Para Salvador Pérez “...ciertamente, esta fórmula puede dar lugar a contratos de un sólo año de duración, con lo que su finalidad de política de empleo puede resultar desvirtuada, pero la afirmación de que se trata de un medio cómodo y barato para la empresa de amortizar en un breve plazo el puesto de trabajo no puede compartirse de forma general. Probablemente, estas ventajas adquieren todo su sentido cuando el cese se impone en el convenio con carácter obligatorio, debido a que, una vez transcurrido el plazo de ese año, el empresario puede efectivamente amortizar el puesto de trabajo, o bien cubrirlo con otro trabajador de la empresa que se promociona profesionalmente”⁽⁹⁰⁾.

Siguiendo esta línea de razonamiento, el referido autor pone en tela de juicio el beneficio real o la ventaja que puede haber en esta modalidad cuando se la establece de forma voluntaria, pues, según afirma, el empresario no conoce con certeza si el trabajador o los trabajadores de los que desea desprenderse se van a jubilar efectivamente; y al fin y al cabo la vacante se produce una vez cumplidos los sesenta y cinco años por el jubilado, cuando el

⁸⁹ Contratos registrados bajo esta modalidad de jubilación anticipada de 1992-1996: 1.305, 1.320, 1.534, 2.020, y 2.779. Fuente: *Estadística de Contratos Registrados*, diciembre de 1997, vl.1º, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁹⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p.785.

empresario dispone de medios más efectivos para incentivar económicamente la jubilación ordinaria a esa misma edad ⁽⁹¹⁾. Sin duda que su estipulación de forma obligatoria en el ámbito de convenio colectivo es válida y también más cómoda para la empresa, pero ni por eso deja de cumplir con su finalidad de fomento de empleo y a la vez permite la retirada más temprana del trabajador a la edad de 64 años. Por otra parte, entendemos que su aplicación de forma voluntaria también tiene ventajas directas para el trabajador que acoge a esta modalidad, permitiendo el gozo de la pensión de jubilación a una edad inferior a la ordinaria y sin reducción en el valor de la prestación, y de forma indirecta el empresario tiene la posibilidad de renovar su plantilla contratando trabajadores más jóvenes con menos coste para la empresa.

Hay que señalar que en el supuesto de que el contrato de trabajo del sustituto sea celebrado por tiempo indefinido con jóvenes desempleados menores de veintiséis años o cuando el contrato se hubiese celebrado a tiempo cierto y transformado por tiempo indeterminado, el artículo 5.1.2 del Real Decreto 1191/1985 prevé un estímulo al empresario para ambos supuestos, posibilitándole que la cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social sea reducida en el porcentaje del 12 por 100 durante toda la vigencia del contrato. En realidad esta bonificación es una

⁹¹ Ibidem.

medida de “fomento fiscal del empleo”, o sea, es una medida que tiene como objetivo favorecer la creación de empleos con bonificaciones a la cuota de la Seguridad Social o desgravaciones en el impuesto de la renta.

Con la aprobación de la última reforma laboral por los Reales Decreto-leyes 8/1997 y 9/1997, ambos de 16 de mayo, posteriormente convalidados, respectivamente, por la Ley 63/1997, de 26 diciembre, y 64/1997, de 30 de diciembre, dicha reforma ha venido acompañada también de medidas de “fomento fiscal de empleo”, más específicamente por este último texto legal. Sin embargo, éste ha provocado una pequeña modificación en cuanto al período de bonificación en el supuesto de contratación bajo la modalidad de jubilación especial. Si el Real Decreto 1194/1985, artículo 5º.1.2, preveía una bonificación sobre la cuota de Seguridad Social durante toda la vigencia de los contratos celebrados bajo los dos supuestos previstos en los apartados más arriba destacados, ahora la reducción de la cuota patronal será por un período de veinticuatro meses siguientes a la transformación de un contrato por tiempo determinado a otro indefinido (Ley 64/1997, artículo 3.2.a). La bonificación es de 50 por 100 de la cuota patronal.

Tras el análisis de esta modalidad en cuanto a su implantación en el ordenamiento jurídico Español como medida de fomento de empleo, la

pregunta es ¿ realmente estamos ante una modalidad de jubilación anticipada en el sentido estricto?

Antes de contestar la pregunta arriba formulada, es importante referirnos una vez más al marco histórico y social en que dicha modalidad fue instituida. Hemos dicho al inicio del epígrafe IV.4 que una de las estrategias de política de empleo adoptadas a partir de los años ochenta fue la utilización de la jubilación anticipada como medida de fomento de empleo, acompañada de algunos incentivos fiscales. Sin duda, a nuestro entendimiento, se trata de una línea de actuación peligrosa en lo que se refiere a los efectos financieros que pueden provocar en el caja de la Seguridad Social, pues “el adelantamiento de la edad de jubilación no sólo lleva consigo un mayor coste, por tener la Seguridad Social que pagar por un plazo más largo, sino que la Tesorería deja, asimismo, de ingresar las cotizaciones de esos trabajadores que se jubilan, como consecuencia del adelantamiento de la edad de jubilación”⁽⁹²⁾. Además, “ si se produce sustitución por un nuevo trabajador – lo cual es deseable- y éste se acoge a un contrato bonificado en la cuota de Seguridad Social, ello supondrá, asimismo, una pérdida de ingresos a la Tesorería”⁽⁹³⁾. Sin embargo,

⁹² GARCIA DE BLAS, Antonio: “La jubilación como respuesta al problema del desempleo”, *Revista de Seguridad Social*, nº 16, 1982, p. 55.

⁹³ *Ibidem*.



pese a estos riesgos, no se puede crear una medida de este carácter poniendo dificultades, pues esto desvirtuaría su finalidad que es permitir el retiro anticipado y cubrir su plaza por un demandante de empleo. De ahí que en su concesión no venga contemplada la reducción de su cuantía, es decir, no viene acompañada de aplicación de coeficientes reductores. Lo que, respondiendo a la pregunta formulada inicialmente, tales instrumentos convierten ésta fórmula de retiro anticipado en una modalidad atípica de jubilación anticipada.

Cabe señalar, reiterando lo que ya hemos comentado anteriormente, que el hecho de no aplicación de coeficientes reductores no convierten la referida modalidad en un supuesto de reducción de la edad de jubilación. Pese a la atipicidad de la jubilación especial, se percibe que estamos delante de un supuesto en que hay **un elemento de comparación**, o sea, para el trabajador que acoge a esta modalidad existe una edad ordinaria a los 65 años y una inferior a los 64 años, esta última adelantada en relación a aquella. Por lo tanto, no es un supuesto de reducción de la edad de jubilación, según defiende una parte de la doctrina⁽⁹⁴⁾. También el acceso a la referida modalidad puede ser voluntario o forzoso, en este último caso, siempre que sea por convenio colectivo y que atienda al marco jurídico previsto en la sentencia 22/1981, de 2 de julio del TC, es decir, como instrumento de política de empleo y reparto de trabajo.

⁹⁴ En este sentido, véase comentarios de LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: *La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, pp. 53-54.

CAPÍTULO SEGUNDO:

LA JUBILACIÓN PARCIAL

I- BREVE REFLEXIÓN SOCIOLÓGICA SOBRE LA JUBILACIÓN PARCIAL

Las investigaciones más recientes y avanzadas en gerontología han sacado a la luz el carácter generalmente nefasto de una suspensión súbita del trabajo seguida de una inactividad total definitiva.

Los inconvenientes, tanto sociológicos como médicos, de un tránsito brutal de la vida activa a la vida pasiva, han sido enumerados frecuentemente. En síntesis éstos son: a) baja brutal de ingresos que impone una reconversión penosa de los modos de vida; b) sentimiento catastrófico de aislamiento e inutilidad; d) decrepitud física y mental acelerada.

Heinz-Dieter Hardes y Judith Mall afirman que el abrupto retiro de la vida profesional para entrar en una situación casi desconocida puede traer al trabajador problemas graves, tales como: sentimiento de haber sido arrojado a la “basura”, la pérdida de contactos sociales y los cambios en el ámbito familiar⁽⁹⁵⁾.

⁹⁵ HARDES, Heinz-Dieter y MALL, Judith: “Perspectivas laborales de los trabajadores de edad: una comparación internacional”, *Revista Internacional de Seguridad Social*, n° 4, 1993, p.10.

Al manifestarse contra esta segregación, los gerontólogos piensan que con la reducción de la "edad de jubilación" no se resolverían tales problemas: no sería más que una falsa solución, una "huida hacia adelante". Sería preferible permitir a cada individuo que redujera progresivamente su tiempo de trabajo e incrementara correlativamente su tiempo disponible para permitirle una organización nueva de su vida cotidiana y un tránsito escalonado hacia las actividades de la tercera y cuarta edad⁽⁹⁶⁾. Incluso ya se alerta en este sentido a las empresas y a la sociedad en su conjunto en cuanto al alto potencial de contribución de los trabajadores de edad, es decir, en relación con la experiencia profesional que este colectivo puede aportar a la empresa. Se debe llegar a una cabal comprensión de la necesidad de contar con programas y estrategias de recursos humanos destinados a este colectivo.

Según Ferreras Alonso la "X Conferencia Internacional del Centro de Gerontología Social, o el propio Plan Internacional de Acción sobre el envejecimiento de las Naciones Unidas y la propia OIT recomiendan renunciar

⁹⁶ DUPEYRONX, JJ, op. cit, p.41. Según BARROSO LEITE, Celso: "*O Século da Aposentadoria*", São Paulo, Ed. LTr, 1993, p.27, en un "...futuro más distante, los científicos creen que irán esclarecer los misterios de todo el funcionamiento de las células humanas por medio de la ingeniería genética y prolongar la vida hasta 400 años. La media mundial de esperanza de vida al nacer es hoy de 75 años". Este dato hará que los Gobiernos pasen a tener en cuenta el gran potencial que los mayores pueden dar a la sociedad y, en cierta forma, tiende a provocar un cambio del concepto de vejez.

al establecimiento de una edad de jubilación forzosa y fijarla más baja para mitigar el desempleo, ya que estos instrumentos no son apropiados para combatir los efectos de la crisis económica actual⁽⁹⁷⁾. Más bien se observa una tendencia de los trabajadores más próximos a la edad normal de jubilación de reducir paulatinamente la jornada laboral, compatibilizándola con el percibo de una pensión de jubilación reducida. Este tipo de oferta social, tiene su fundamento en el respeto del principio de decisión voluntaria del trabajador ofreciendo una amplia gama de opciones, teniendo en cuenta factores tales como: la salud, la capacidad y los intereses individuales, es decir, considerando el aspecto sociológico del trabajador con edad cercana a la jubilación ordinaria⁽⁹⁸⁾.

En realidad la lógica de la jubilación parcial viene a contribuir a esta tendencia verificada por los gerontólogos, pues la referida institución significa una transición progresiva, planificada, de la vida laboral a la jubilación completa a través de un trabajo a tiempo parcial a una determinada edad. El trabajador mayor, en este caso, deja de trabajar a tiempo completo y comienza

⁹⁷ FERRERAS ALONSO, Fidel, "Reflexiones en torno de la edad de jubilación", *Revista Claridad*, n° 18, 1987, p. 26.

⁹⁸ En este sentido cabe señalar que todo esfuerzo que se haga para mejorar la calidad de vida de las personas de edad incide en beneficio de la propia sociedad; por consiguiente, las personas de edad deben ser consideradas un elemento importante y necesario en el proceso de desarrollo, por lo que es indispensable adaptar a esta situación la política laboral, la tecnología y las organizaciones económicas, teniendo en cuenta las necesidades y limitaciones particulares de las personas de edad avanzada.

a hacerlo parcialmente. Con esta modalidad se evita el peligro de que el individuo experimente la sacudida de la pensión, resultado de una brusca transición del trabajo a pleno al retiro total.

Otra ventaja de la jubilación parcial es que puede permitir a los trabajadores de mayor edad permanecer en la fuerza de trabajo y ganar una parte de sus ingresos en lugar de depender exclusivamente de los pagos de transferencias del Estado y del ingreso no obtenido en calidad de remuneración.

II- FLEXIBILIZACIÓN NORMATIVA DEL ACCESO A LA JUBILACIÓN

II.1- Plano Internacional

La Recomendación n° 162, sobre los trabajadores de edad, de 23 de junio de 1980, de la OIT⁽⁹⁹⁾ fue dictada exactamente con la preocupación dirigida a este colectivo, pues en ella se estableció la conveniencia que los Estados miembros adoptasen medidas tendentes a flexibilizar el acceso a la jubilación, garantizando que **“en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad**

⁹⁹ Véase BARBERO MARCOS, Javier: *Normas Internacionales del Trabajo de la OIT*, Valladolid, Editorial Lex Nova, 1993.

libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente” (artículo 21.a). Además, deben preocuparse por garantizar que cuando “se produzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, dichos trabajadores disfruten, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense total o parcialmente la reducción de su remuneración” (art. 23.1).

También las Recomendaciones 40 y 41 del **Plan de Acción Internacional de Viena sobre el envejecimiento** no pueden ser olvidadas en este contexto, pues hacen las siguientes observaciones: “...los Gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Estas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo” ⁽¹⁰⁰⁾.

¹⁰⁰ Plan Internacional de Viena sobre el envejecimiento, Nueva York, Naciones Unidas, 1983, p. 20.

En esta misma línea se puede destacar las Recomendaciones 76/32 de 21 de mayo de 1976, y 82/857, de 10 de diciembre de 1982 de la Comunidad Económica Europea sobre la edad de jubilación. Ambas recomiendan a los Estados miembros la implantación de un sistema de jubilación escalonada que permita a los trabajadores jubilarse de forma progresiva.

Se trata, por tanto, de responder a las graves dificultades de adaptación que para los trabajadores supone el tránsito brusco de la actividad a la jubilación. Dificultades que, en las sociedades industrializadas o en vías de industrialización, son más pronunciadas; puesto que, en ellas, se atribuye una gran importancia a la producción y a los valores del trabajo. Consecuencia de todo ello es la pérdida de categoría social que el jubilado padece y la disminución brusca de sus ingresos, siendo el establecimiento de la progresividad de la jubilación uno de los métodos experimentados para facilitar la referida transición ⁽¹⁰¹⁾.

Estas tesis tiene, en todo caso, el mérito de renovar profundamente la reflexión en materia de seguro de vejez. Quizás sea el sistema de "pensiones parciales" Sueco el ejemplo más claro del resultado de esas reflexiones y

¹⁰¹Según DUPEYRONX, JJ, op. cit., p. 44, la progresividad puede estar presente tanto en la forma de aligeramiento antes de la edad normal o, al contrario, en la hipótesis del modelo "estirado", es decir, el mantenimiento de un lazo tan prolongado como sea posible entre el viejo y el mundo activo, por lo tanto, más allá de la edad ordinaria de jubilación.

recomendaciones que arriba comentamos. Respecto de las formas existentes, él se destaca porque en su establecimiento no se ha invocado ninguna motivación política de mercado de trabajo que implique que el régimen de jubilación parcial tenga algo en común con las medidas adoptadas para combatir el desempleo. Por el contrario, este régimen ha sido implantado expresamente como una posibilidad más para el interesado de lograr una transición adaptada individualmente del trabajo completo a la jubilación⁽¹⁰²⁾.

Sin embargo, estas ideas nuevas, marcadas por la voluntad de rechazar la segregación que generalmente son víctimas los viejos en las sociedades industriales o postindustriales, se extraviaron con la crisis económica. Ahora el péndulo bascula en otro sentido, en la medida que los esfuerzos se orientan, en diversos países golpeados por esta crisis, a reservar el trabajo disponible a ciertas categorías de la población, apartando de él, por presión o por imperativo

¹⁰² Según CABRA DE LUNA, Miguel Angel: *La Seguridad Social en una Sociedad Cambiante* (Colección Seguridad Social), nº 6, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, p. 77-78: " En julio de 1976 se introduce en Suecia un régimen de pensión parcial. Todos los asegurados, a condición de haber tenido al menos cierto nivel de renta durante diez años después de los 45 años, tenían derecho a reducir sus prestaciones de trabajo y percibían del seguro de pensión una prestación igual al 65 por 100 de la diferencia entre su renta anterior y su renta reducida (con un máximo de 7,5 veces el importe básico para el cálculo de las pensiones). Dado el éxito un tanto excesivo, a juicio de las autoridades públicas, se redujo en 1981 al 50 por 100 el nivel de sustitución del salario perdido. Pero en julio de 1987, tras una reducción de la mitad del número de los solicitantes, se ha restaurado la tasa de sustitución del 65 por 100, con efectos igualmente para los solicitantes entre 1981 y 1987". El referido autor concluye afirmando que esta "pensión parcial no se considera totalmente como una pensión, puesto que será computada en la renta que servirá más tarde de base de cálculo para la pensión de vejez".

financiero a las categorías que se juzgan menos dignas de interés. Se asiste, así, a un cambio de dirección: mientras que antes oponían los apremios financieros a las reivindicaciones que reclamaban un adelanto de la edad de jubilación, se estima ahora que el interés de la colectividad coincide con estas peticiones. Se intenta, incluso, desbordarlas con la adopción de fórmulas diversas, con frecuencia adoptadas en el marco de las disposiciones sobre el paro, para asegurar unas prestaciones máximas a quienes dejan vacante su empleo a una edad inferior a la considerada como edad mínima.

Es cierto que las directrices trazadas por las Recomendaciones arriba destacadas, es decir, el entendimiento de la fórmula de la jubilación parcial como medio para facilitar una transición paulatina a la jubilación total, fueron seguidas muy tímidamente por algunos países de la OCDE⁽¹⁰³⁾. Otros, sin embargo, la acogieron para aliviar los efectos del paro (España, Bélgica, Francia y Gran Bretaña). Ferreras Alonso destaca que en un Informe de la Comisión Europea del año 1980, a “diferencia de la jubilación progresiva, se da prioridad a la medida para contener el paro y, en segundo plano, como fórmula que ofrece más libertad a los ciudadanos para elegir el cese definitivo

¹⁰³ Además de Suecia, Dinamarca y Finlandia también acogieron la forma progresiva de jubilación parcial anticipada, sin imponer, por tanto, cláusula de reemplazo, es decir, sin vincularla a la contratación de un demandante de empleo para sustituir el trabajador jubilado parcialmente. En este sentido, véanse comentarios de HOLZMANN, Robert: “Las relaciones entre política de seguridad social en la vejez y la política del mercado de trabajo”, *Revista de Seguridad Social*, nº 33, 1987, pp. 6-43.

en el trabajo”⁽¹⁰⁴⁾. Además, en el referido documento se considera que la modalidad de jubilación parcial y trabajo a tiempo parcial son un importante instrumento del reparto de trabajo.

Según el citado autor “...los países que habían introducido la modalidad de jubilación parcial anticipada . perseguían objetivos fundamentalmente económicos y de reestructuración del mercado de trabajo. Buena prueba de ello es que esas medidas se implantan precisamente en plena crisis económica y desempleo masivo”⁽¹⁰⁵⁾. Algunas de ellas sólo tenían vigencia temporal, como es el caso de los contratos de solidaridad francesa⁽¹⁰⁶⁾. Además, en pocas ocasiones el Estado asumía la plena responsabilidad de las mismas, sino que se limitaba a ofrecer cauces legales para permitir que fueran los interlocutores sociales los que a través de la negociación colectiva

¹⁰⁴ FERRERAS ALONSO, Fidel: "Reflexiones en torno de la edad de jubilación", *Revista Claridad*, nº 18, 1987, pp.27-28.

¹⁰⁵ *Ibidem*

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, Aurelio: "Jubilación Parcial y Reparto de Trabajo", *Revista de Seguridad Social*, nº 26, 1995, p.131-132., resalta que en Francia tal medida "fue adoptada en el marco jurídico de una política de empleo, en donde se creó el contrato de solidaridad. Por lo tanto, por medio de estos contratos se efectuaban las jubilaciones anticipadas progresivas que conllevan una reducción a la mitad de la jornada laboral y la contratación correspondiente en el sector privado. Los interesados deben reunir los siguientes requisitos: adhesión personal al contrato de solidaridad, 55 años de edad como mínimo y diez años en empleos asalariados. El subsidio de sustitución alcanza el 30 por 100 del salario de actividad, porcentaje del cual 10 por 100 corre a cargo del Estado y 20 por 100 del seguro desempleo. El incremento de los gastos ha hecho con que se extinguiera la fórmula vía contrato de solidaridad, en enero de 1984, previéndose el final de su existencia para 1988".

concretaban las condiciones y supuestos en los que se podía acceder a esta forma de retiro progresivo.

Por lo tanto, en este contexto de crisis económica, gobiernos, y sobre todo, sindicatos se encuentran ante un importante dilema, ante una situación en que el derecho al trabajo de los trabajadores maduros va a sufrir notables restricciones. Resulta fácilmente comprobable que, empujados por esta situación, los sindicatos se vieran obligados a modificar su estrategia ofensiva en torno a la mejora de las jubilaciones por una defensa del empleo⁽¹⁰⁷⁾.

La conexión entre política de empleo y jubilación se produce precisamente en el ámbito de las medidas de reparto de trabajo. Simplificadamente cabe afirmar que una política contra el paro puede actuar sobre dos frentes: sobre la demanda de empleo de los trabajadores, en un intento de ampliarla, o sobre la oferta de trabajo, tratando de reducirla. En el segundo caso, se trataría de llevar a la práctica el conocido lema de **trabajar menos para que todos trabajen**, a través de medidas como jubilación parcial anticipada, jubilación forzosa, la prolongación de la escolaridad obligatoria, la

¹⁰⁷ Para MARTÍN PUEBLA, Eduardo y SASTRE, Rafael: *Política de Empleo y Jubilación Forzosa del Trabajador*, Madrid, Ed. Tecnos, 1991, p.10: “La crisis económica ha provocado una mutación en las políticas de vejez, que se convierten cada vez más en una política de empleo, haciendo de la jubilación anticipada un instrumento al servicio de la política de empleo—concretamente de reparto de trabajo, y desembocando en lo que algunos comentaristas han calificado una perversión de la jubilación”.

reducción de la jornada de trabajo, la limitación de las horas extraordinarias (aumentando la cotización del empresario a la seguridad social cuando estas no sean por motivo de fuerza mayor), el desarrollo de formas de trabajo a tiempo parcial o el incremento de la duración de las vacaciones y de otros permisos.

Desde esta nueva perspectiva, el adelantamiento, con carácter general, de la edad de jubilación, la fijación de una edad máxima que actúa como límite de la capacidad para trabajar (jubilación forzosa), o la jubilación anticipada, en sus diversas variantes, se constituyen, pues, en medidas de reparto de trabajo, en un instrumento de la política activa de empleo.

Según ya hemos hecho referencia anteriormente, la crisis económica de los años 70 dejó aparcada en varios países de la Comunidad Económica Europea la idea de flexibilidad de la edad de jubilación, reflejadas en la Recomendación nº 162 de OIT. Debido a las altas tasas de paro registradas desde esta época, lo que se pretende ahora es reservar el trabajo disponible para ciertas categorías de la población y surgen perfiles de prestaciones diferentes, pues ya no se trata de asegurar un mínimo vital ni una garantía de rentas

profesionales, sino de indemnizar a los individuos por la pérdida que supone su retirada del trabajo⁽¹⁰⁸⁾.

II.2- Plano Interno

Y es exactamente en este clima de crisis económica donde aparece la Jubilación Parcial en el ordenamiento jurídico Español. En cumplimiento de la antigua Disposición Adicional Séptima del Estatuto de los Trabajadores que autorizaba al Gobierno rebajar la edad de jubilación ordinaria en desarrollo de las medidas de fomento de empleo, se aprueba la Ley 32/1984, de 2 de agosto, reglamentada por el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre.

Dicha ley derogó la disposición transitoria 3ª del ET, que limitaba la utilización del contrato a tiempo parcial sólo como medida de fomento de empleo, ampliándolo a otras modalidades de contrato de trabajo e introduce el contrato de relevo con la finalidad de ampliar las posibilidades de reparto de trabajo disponible a través de la contratación a tiempo parcial, **facilitando para**

¹⁰⁸ RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel, op. cit., p. 255, afirma que, refiriéndose a la situación del Sistema de Seguridad Social Español, "...las dificultades en el mercado de trabajo y la creciente precariedad del empleo en ese mercado (que no deja de afectar a derechos que se maduran en el tiempo por medio de cotizaciones prolongadas para convertirse en pensiones), están suponiendo no una combinación de la jubilación con el trabajo, como se ha propuesto en otros sistemas, sino una cierta combinación de la situación de desempleo prolongado y la de jubilación prematura, a través de medidas que, sin adelantar la edad general de retiro, suponen sin embargo, alguna fórmula de prejubilación o de jubilación anticipada".

ello la jubilación parcial de los trabajadores cuya edad se halle próxima a la de 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. Cabe señalar que referida norma ha sido alterada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, y reglamentada por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero. De las alteraciones producidas por esta última norma legal, podemos destacar dos que, de cierto modo, han tenido una gran repercusión en el seno de la institución de jubilación parcial: la bajada de la edad de 62 años para 60 años y la posibilidad de reducción de la jornada no solamente en 50 por 100, sino también entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100 (art. 12.6 del TRET).

Se posibilita, por lo tanto, a través de la Jubilación Parcial, la anticipación de la edad de jubilación hasta tres años (hoy 5 años) como máximo. En este caso, el trabajador que accede a esta forma atípica de retiro anticipado, continuará prestando su trabajo, con reducción del 50 por 100 (hoy entre un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100) de su jornada y del salario correspondiente desde la fecha de concesión de la referida institución hasta que cumpla la edad de 65 años (también considerada la edad ordinaria de

jubilación), en cuyo momento se extingue la relación laboral, desaparece la situación de jubilación parcial y la compatibilidad de la misma con el percibo del salario reducido.

Es importante resaltar que la jubilación parcial nace en un marco jurídico plagado de reformas importantes introducidas por la derogada Ley 32/1984. Considerada por Ignacio Flores Saborino "como el hito más importante en el marco legislativo que nos ocupa, tanto por la extensión temporal de su vigor como por las reformas que introdujo, que desarmaran, si quedaba alguna duda, el principio de estabilidad en el empleo, al añadir y ampliar las modalidades de contratación de duración determinada"⁽¹⁰⁹⁾. De entre sus objetivos, a parte de crear la Jubilación Parcial, conforme hemos resaltado arriba, la citada norma estableció los siguientes objetivos: generalizar la contratación a tiempo parcial, servir de medida eficaz de reparto de trabajo y fomentar el empleo en su conjunto.

Con la aprobación de la ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, la referida institución fue incorporada al art. 12.4 del ET.

¹⁰⁹ FLÓREZ SABORINO, Ignacio: *La Contratación Laboral como Medida de Fomento de Empleo en España. La creciente flexibilidad en el acceso al empleo*, (colección estudios), Madrid, Ed. CES- Consejo Económico y Social, 1994, p. 106.

Tras la publicación de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, la materia referente a la jubilación parcial estaba prevista en el art. 12.5 del TRET. Hoy referida institución está inserta en el art. 12.6 del TRET, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Tras el análisis de esta evolución normativa, se ha constatado que la jubilación parcial no fue instituida en España como un instrumento jurídico destinado a suavizar los efectos bruscos de la retirada del trabajador de la vida activa para la inactividad, sino como medida de fomento de empleo⁽¹¹⁰⁾; lo que hace concluir que tal medida se inscribe, primordialmente, como instrumento

¹¹⁰ Para HOLZMANN, Robert: "Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo", *Revista de Seguridad Social*, nº 33, 1987, p. 19, los planes de jubilación parcial anticipada en España, Reino Unido y Bélgica tienen sobre todo cometidos políticos relativos al mercado de trabajo, una vez que todo beneficiario de este derecho tiene que ser sustituido por un trabajador en situación de desempleo. También sobre esta característica de la jubilación parcial creada en España, cabe registrar las siguientes observaciones de UCEDA POVEDANO, Josefina: *La Jubilación: reflexiones en torno a la edad de jubilación de la CEE, especial referencia al caso Español*, Madrid, Ed. Escuela Social de Madrid, 1989, p. 3: No se puede decir que la jubilación parcial sea una fórmula tendente a facilitar el cese progresivo de la actividad a la plena inactividad; si no que se trata de una medida de fomento de empleo que, colateralmente también puede alcanzar el objetivo de facilitar al asegurado el paso paulatino de la plena actividad a la inactividad. La posibilidad de que el trabajador cercano a la jubilación pueda compatibilizar el trabajo a jornada reducida con la pensión, depende no sólo de la voluntad de él y del empresario; sino que, además, este último está obligado a ocupar, con un desempleado, la jornada de trabajo dejada libre, con lo cual, es evidente que el objetivo fundamental que se persigue con esta fórmula de jubilación parcial es el de fomentar el empleo".

de reparto de trabajo, independientemente de que, además, se haga referencia a una mejora del bienestar de los trabajadores de edad o que se intente utilizar dicha Institución como una fórmula de jubilación progresiva⁽¹¹¹⁾.

Miguel Rodríguez Piñero destaca que no "...es ocioso recordar que ha habido un intento de enfocar la jubilación anticipada [entendida la Jubilación Parcial como una especie], desde una perspectiva distinta, como medidas de fomento de empleo, pero esta utilización de la jubilación anticipada ha tenido poco éxito, y tanto el contrato de relevo como el contrato de sustitución han jugado un escasísimo papel que contrasta con experiencias similares comparadas, como es la de los contratos de solidaridad. No hemos sabido conectar la temática de la edad de jubilación y de su flexibilidad con la propia idea de reparto de empleo, de reducir el nivel de desempleo ofreciendo puestos de trabajo dejados libres por los jubilados a los carentes de empleo, que es la justificación que la STC de 2 de julio de 1981 admitía para reconocer el establecimiento forzoso de una edad de jubilación, si bien resolviendo un caso

¹¹¹ Idea reflejada en la Recomendación nº 10 del Pacto de Toledo sobre la edad de jubilación, así redactada: "La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los 65 años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión. De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente"(nuestras las cursivas). En este sentido, véase comentarios de BLASCO LAHOZ, José Francisco: *La Reforma de la Seguridad Social: el Pacto de Toledo y su desarrollo*, (colección laboral), nº 49, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 1997, p. 79.

concreto, pero ello no ha sido elevado a categoría general de nuestra negociación colectiva"⁽¹¹²⁾.

Con este epígrafe hemos intentado demostrar la idea inicial u original que ha tenido la Jubilación Parcial y como ésta ha sido acogida por el ordenamiento jurídico español. Por lo que vimos es fácil concluir que fue pensada con vistas a facilitar el tránsito de la vida activa a la inactividad. Esto está claramente reflejado en las Recomendaciones en materia de edad de jubilación de las Organizaciones Internacionales arriba citadas . Sin embargo, debido a la crisis económica y las altas tasas de paro, dicha institución se ha convertido en un instrumento importante de política de empleo y de reparto de trabajo.

III- CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

Como retiro progresivo, la Jubilación Parcial, en principio, nos hace pensar que pertenece al género estricto de jubilación anticipada. De hecho

¹¹² RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel: "Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", *Relaciones Laborales*, nº 6, 1992, p. 1-8.

una parte de la doctrina no duda en calificarla como tal⁽¹¹³⁾. También hay quien la considera un supuesto de reducción de la edad de jubilación, una vez que su concesión no lleva aparejada la aplicación de coeficientes reductores⁽¹¹⁴⁾. Se percibe, por lo tanto, que su configuración jurídica no es tan sencilla como en principio pudiera pensarse.

En el primer capítulo de este trabajo de investigación hemos establecido los parámetros que entendemos correctos para la conceptualización estricta de la jubilación anticipada. Hemos elegido tres elementos fundamentales para definir dicha institución: la edad, la aplicación de coeficientes reductores y la voluntariedad. El primer elemento actúa, en este caso, como un referencial objetivo que marca la excepcionalidad del retiro anticipado frente a la edad ordinaria de jubilación. El segundo, se aplica como un mecanismo de control financiero del sistema de Seguridad Social en vista de la decisión del trabajador de retirarse más temprano una vez atendidos los

¹¹³ Según SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 747, “se trata de una verdadera jubilación anticipada, que permite anticipar la edad hasta con tres años de antelación a la ordinaria del régimen de Seguridad Social. Por tanto, hay que tener en cuenta que ha sido en la anticipación de la edad de retiro donde fundamentalmente se ha materializado la moderna concepción de la jubilación como factor condicionante del mercado de trabajo, debido a que, el cese profesional a una edad más temprana que la prevista con carácter general para acceder a la pensión de la Seguridad Social, ha pasado a ser uno de los instrumentos inseparables de la política de empleo. Tampoco debe perderse de vista, el auge que ha adquirido esta modalidad como medio de canalizar las aspiraciones de ocio de cada más amplias capas de la población activa”. En esta misma línea, véase comentarios de GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, op. cit., p. 14-16.

¹¹⁴ En este sentido, véase comentarios de LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: *La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, p. 53-54.

requisitos de acceso a la pensión de jubilación. El tercero es la propia *manifestación personal del trabajador de retirarse apartándose de la vida activa*, pues se sabe que la prestación social que le va a permitir gozar de este derecho tiene carácter vitalicio.

Sin duda que la **jubilación parcial** atiende al primer elemento, es decir, el trabajador que se acoge a ella va a retirarse a una edad inferior a la establecida por las normas generales de Seguridad Social. Sin embargo, los otros dos requisitos faltan, una vez que su concesión está exenta de coeficiente reductor sobre el valor de la pensión y la voluntariedad puede ser mermada, pues puede aplicarse forzosamente si establecida por convenio colectivo como forma de reparto de trabajo⁽¹¹⁵⁾. Por eso, no podemos afirmar con rotundidad que estemos ante un supuesto de jubilación anticipada en sentido estricto.

Además su compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial, rompiendo el régimen de incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación con cualquier actividad retributiva y su duración limitada al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria del trabajador retirado parcialmente, revelan la dificultad de acomodar esta figura jurídica a una auténtica modalidad de jubilación anticipada. En realidad todos estos elementos le dan un **carácter**

¹¹⁵ Sobre los elementos que hemos establecidos para el concepto estricto de jubilación anticipada, véase los epígrafes I.1, I.2 y I.3 del primer capítulo.

atípico en relación a los supuestos de jubilación anticipada que hemos analizado en el capítulo primero.

Es verdad que el legislador, ante el deseo de instrumentalizarla como medida de fomento de empleo, la convirtió en una figura jurídica que participa simultáneamente de cierta modalidad contractual y de cierta fórmula de protección social, pues su régimen jurídico integra los denominados contratos a tiempo parcial y de relevo. Y aunque dicha figura pudiera despojarse de esta configuración atípica, es decir, aunque se revistiera de sus más genuinos objetivos, esto es, el evitar los efectos bruscos de la vida activa a la inactividad, según prevén las Recomendaciones Internacionales arriba citadas, su encuadramiento como un supuesto más de jubilación anticipada provocaría también serias dudas, pues seguiría siendo algo anómalo ante el concepto estricto de la Jubilación Anticipada.

En primer lugar, como forma de retiro progresivo no parece recomendable la aplicación de coeficientes reductores porque se convertiría en poca atractiva para el trabajador que tenga interés en retirarse por esta vía.

En segundo lugar, porque la combinación de percibo de una parte de la pensión y ejercicio de la actividad retributiva, la distancia de la jubilación anticipada, considerando que el acceso a esta institución presupone el retiro

completo de la vida activa a la inactividad. Y en tercer lugar, hay que tener en cuenta que el hecho de que esta progresividad es temporaria, es decir, perdura hasta que el jubilado parcialmente se jubile definitivamente, evidencia una excepción a la regla general de la duración indefinida o indeterminada de la jubilación anticipada, característica de las prestaciones periódicas del Sistema de la Seguridad Social y, por consiguiente, también de la pensión de jubilación. En realidad, si observamos la clasificación de las Prestaciones del Sistema de Seguridad Social podemos decir que, en cuanto a su forma o esencia, la pensión de jubilación se encuadra entre aquellas que la cobertura reclama el pago periódico de sumas dinerarias y su duración es para toda la vida.

Por lo tanto, según los requisitos que hemos establecidos en el capítulo primero en relación al concepto estricto de la jubilación anticipada, entendemos que la jubilación parcial es **una modalidad atípica de jubilación anticipada que permite el retiro parcial del trabajador a una edad más temprana a la general, pero vinculada a la política de reparto de trabajo, es decir, con cláusula de reemplazo⁽¹¹⁶⁾.**

¹¹⁶ Para ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis, op. cit, p. 301, "...se trata de una deslegalización de la normativa reguladora de la edad de jubilación para utilizarla como medida de fomento de empleo, se bien sometida a condición: la sustitución del trabajador jubilado por otro desempleado. Dudosa es la conveniencia de utilizar el mecanismo de la degradación de las disposiciones afectadas de rango legal; a los supuestos especiales pueden atender normas de coyuntura que dejen invariable la regulación general".

IV- EL COLECTIVO A QUE SE DESTINA Y LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A ELLA



En cuanto al campo subjetivo de aplicación de la jubilación parcial, entendemos que no hay dudas en relación al colectivo a que se destina dicha institución. Pese a que el artículo 166 del TRLGSS utiliza el término genérico de "trabajadores", en una interpretación sistemática de la norma debe entenderse que son sólo aquéllos a que refiere el artículo primero del TRET, es decir, a los que prestan servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. En este sentido, podemos destacar también el artículo 11.1 del RD 1991/84, de 31 octubre, cuya redacción despeja cualquier duda sobre este tema: "Tendrá derecho a la referida pensión el trabajador por cuenta ajena que reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate...". A principio no vemos ninguna restricción en el sentido de extender referida modalidad de jubilación a los trabajadores de *relación laboral especial*, prevista en el art. 2º del TRET.

Sin embargo, con relación al empleado de hogar, dado las características muy específicas que marcan este colectivo, nos parece difícil extenderle la modalidad de jubilación parcial. Esta dificultad se manifiesta

principalmente en cuanto a los efectos de cotización que, según el RD 2064/95, de 22 diciembre, art.46.1.2, hay dos modalidades de prestación de servicio doméstico: la primera, se refiere a los servicios prestados con exclusividad para un solo empleador, entendiéndose como tales los que se presten por tiempo superior a la mitad de la jornada habitual, es decir, a la de 40 horas semanales; la segunda, los servicios prestados a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial, sea con carácter indefinido, tanto de forma periódica o fija. Tanto para la primera como la segunda modalidad, referida norma arriba citada establece una base única para todas las contingencias y situaciones en que exista obligación de cotizar, y se corresponde con la cuantía mínima de la base de cotización del grupo 10, cualquiera que sea la edad o categoría del empleado de hogar. El tipo aplicable es del 22 por 100. Para la primera modalidad de prestación de servicio arriba destacada, la cuota se divide entre el titular del hogar familiar (18,3 por 100 y el empleado de hogar (3,7); y para el segundo supuesto, la cotización es a cargo exclusivo del trabajador doméstico cuando este presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia.

Delante de esta particularidad en la forma de cotización, no vemos cómo extender la jubilación parcial a los empleados de hogar. La incidencia de la base única de cotización, es decir, sin considerar la jornada parcial que el empleado de hogar tenga atenta contra el principio de proporcionalidad

aplicado a la jubilación parcial, principalmente con relación a la cotización a la Seguridad Social.

Hay que decir también que la Disposición Adicional 8ª.3 del TRLGSS prevé que la jubilación parcial será aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Entendemos que se trata de ofrecer a estos colectivos una oportunidad de acceder a esta forma atípica de retiro anticipado.

Cabe resaltar que con la edición del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, también se hace una referencia a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales, al prever en su art. 9º que los beneficiarios de la jubilación parcial podrán ser “los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen del Sistema de la Seguridad Social”. De cierto modo, esta referencia viene a suplir el vacío que había anteriormente con la derogación del capítulo III del Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre.

Aún en cuanto al ámbito de aplicación de la jubilación parcial, cabe señalar que, en una interpretación sistemática de las normas que rigen esta institución, se percibe que el trabajador por cuenta ajena que quiera acceder a ella tiene que presentar **la doble condición de fijeza (contrato por tiempo indeterminado) y trabajo a tiempo completo.**

En cuanto a la primera condición, si consideramos que el contrato a tiempo parcial firmado con el trabajador jubilado parcialmente tiene una duración máxima de tres años (hoy de 5 años), es decir, hasta que éste alcance la edad ordinaria de jubilación, el término de dicho contrato se fija en razón a del cumplimiento de la edad de 65 años (art.15, letra "b", del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero) y no atendiendo circunstancias distintas. Sin embargo el dato objetivo arriba expuesto no ocurre en los contratos temporales, pues éstos, cualquiera que fuera la modalidad de que se trate, el término actúa en atención a las circunstancias en cada caso establecidas. En consecuencia, en el supuesto de que pudiera figurar como trabajador jubilado parcialmente quien fuera trabajador temporal, resultaría que la novación que se produce no sólo afectaría a la jornada sino también respecto a la finalización del contrato, pero no en el sentido de anticipar su término, sino, en los más de los casos, para posponer el mismo⁽¹¹⁷⁾.

¹¹⁷ En este sentido, véase comentarios de MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael: "Contrato de Relevo", *Revista Documentación Laboral*, nº 15, enero-marzo, 1985, p. 60. También LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: "Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto de trabajo", *Revista Tribuna Social*, nº 85, enero-1998, p. 53, entiende que nada impide que el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial parta de un contrato de duración determinada. Para la referida autora, "la única salvedad al respecto es que, en este caso y desatendiendo las circunstancias extintivas de la modalidad de contrato temporal que rigiera la relación originaria del trabajador relevado, la extinción del mismo procederá, ope legis, cuando cumpla la edad ordinaria para acceder a la jubilación o, en su caso, cuando opte por solicitar la jubilación total anticipada".

En relación con la segunda condición, entendemos que la cuantía de la prestación correspondiente a la situación de jubilado parcialmente se establece atendiendo a la que correspondería a un trabajador que viniera trabajando a jornada completa. Se llega a esta conclusión por la propia literalidad del artículo 11.3 del RD 1991/1984 (hoy Real Decreto 144/1999, de 29 de enero), básicamente en razón de la garantía mínima que consagra referido precepto. Así, teniendo en cuenta que tal prestación compensa la pérdida de la mitad de jornada del trabajador que accede a esta modalidad, ha de entenderse que la otra mitad de la jornada habrá de ser el 50 por 100 de una jornada completa. Cabe señalar que con las recientes alteraciones producidas en el art. 12.5 del TRET (hoy art. 12.6) por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, tanto la jornada como el salario del trabajador que acoge a la jubilación parcial podrán ser reducidos entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100.

Es importante decir que nuestro posicionamiento no ha cambiado con las alteraciones normativas arriba destacadas. Entendemos que sólo un trabajador con jornada completa tiene la posibilidad de manejar la reducción de su jornada entre el 30 y el 77 por 100. Además, teniendo en cuenta que la jubilación parcial está inserta en un contexto de medida de fomento de empleo y reparto de trabajo- cuadro éste que no ha sido alterado por el legislador en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre- y en una interpretación

lógica, se entiende que el trabajador que acoge a la jubilación parcial debe partir de una situación de jornada completa para que la reducción que venga a producirse en su jornada sea cubierta por un demandante de empleo.

Cabe resaltar que con la publicación del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero - acto reglamentario del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre - hemos visto que en su art.9º se hace la exigencia de que el **beneficiario o el destinatario de la jubilación parcial sea un trabajador por cuenta ajena contratado a jornada completa**. Por lo tanto, tal previsión legal acoge nuestro entendimiento en cuanto al requisito de la jornada completa para que el trabajador pueda acceder a la referida modalidad atípica de retiro anticipado.

Definida la figura del destinatario y su delimitación, a continuación pasamos al análisis de los requisitos exigidos por la normativa vigente para acceder a la referida institución.

IV.1- La edad

Según el TRLGSS, artículo 166.1, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el

fomento de su estabilidad, el colectivo que quiera acogerse a esta modalidad de retiro anticipado ha de tener **"...las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a cinco años, como máximo, a la exigida..."**.

Considerando que la referencia a "la máxima exigida" es la edad ordinaria de 65 años (conforme prevé el TRLGSS, art. 161.1), se deduce que el trabajador por cuenta ajena que haya cumplido con 62 años (hoy 60 años) podrá acceder a la jubilación parcial. Así, se percibe que el legislador ha pensado como destinatarios de esta fórmula a los trabajadores próximos a la edad de jubilación ordinaria. Se considera que, tras una larga vida profesional, son estos trabajadores los que se muestran más favorables a una reducción de jornada de trabajado, preparándoles para el retiro progresivo de la vida activa a la inactividad, permitiendo, así, que este colectivo pueda tener más tiempo con la familia y de participar de otras actividades libres⁽¹¹⁸⁾.

¹¹⁸ LACZKO, Frank: "¿ La jubilación parcial ofrece una alternativa a la jubilación anticipada? Comparación de los regímenes de jubilación progresiva de Gran Bretaña, Francia y Escandinavia", *Revista Internacional de Seguridad Social*, nº 2, 1988, afirma que "la jubilación anticipada por etapas o gradual significa una transición progresiva, planificada, de la vida laboral a la jubilación completa, que implica un trabajo a tiempo parcial; a determinada edad, el interesado deja de trabajar a pleno y comienza a hacerlo parcialmente, reduciendo sus horas de labor diaria, semanales, mensuales o incluso anuales. La lógica de la protección social que sustenta la introducción de las disposiciones de retiro gradual es, según se argumenta, evitar el peligro de que el individuo experimente 'la sacudida de la pensión', resultante de una brusca transición del trabajo a pleno al retiro total. Sin embargo, a pesar de que lo antedicho puede constituir una importante justificación para implantar medidas de jubilación gradual, varias investigaciones indican que esa 'sacudida de la pensión' no puede probarse empíricamente".

Sin embargo, según ya hemos comentado⁽¹¹⁹⁾, no podemos olvidar que la jubilación parcial fue acogida en el ordenamiento jurídico español como medida de fomento de empleo. Quizá la intención del legislador cuando fijó la edad de 62 años (hoy 60 años) fuese también el permitir el retiro progresivo, pero más como un segundo objetivo que propiamente una prioridad. En realidad, si nos atenemos a la Exposición de Motivos de la Ley 32/1984, reglamentada por el RD 1991/1984 (hoy Real Decreto 144/1999), se aprecia que el procedimiento para la concesión de esta modalidad de retiro está vinculado directamente a la contratación de un demandante de empleo, lo que la convierte en un instrumento de la política de empleo⁽¹²⁰⁾.

Cabe señalar que la edad ordinaria de 65 años prevista en el Régimen General no es la única edad ordinaria en el Sistema. Según hemos visto en el **capítulo primero, epígrafe I.1.3**, para algunos colectivos rige como edad ordinaria una edad reducida al serles de aplicación una serie de coeficientes reductores sobre la edad. Atendiendo a esta distinción, **ha de entenderse que el límite máximo a considerar ha de ser el general de 65 años o la edad reducida si el trabajador que pretende acoger a la jubilación parcial pertenece a uno de los colectivos del Régimen Especial**. A nuestro juicio, esta es la intención de la Disposición Adicional 8ª.3 del TRLGSS al extender

¹¹⁹ Véase arriba, en este capítulo, epígrafe II.2.

¹²⁰ En la Recomendación nº 10 del Pacto de Toledo, op. cit., p. 56, se ve reflejada una intención de potenciar la jubilación parcial en el sentido de flexibilizar el acceso del asegurado a esta modalidad, por lo tanto, no restringirla solamente como medida de política de empleo.

la aplicación de referida modalidad de retiro anticipado a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales, en los que, como ha quedado expuesto, existen edades reducidas de jubilación.

Es importante decir que el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, en su art. 8º, al conceptuar la figura de la jubilación parcial y, por consiguiente, establecer su marco de extensión en cuanto a la edad mínima y máxima (60-65 años), hace una referencia a aquellos colectivos integrantes de los regímenes especiales, con la siguiente redacción: “A tales efectos, se tendrán en *cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan*” (nuestras las cursivas).

IV.2- Hecho causante

Si para el trabajador por cuenta ajena el hecho causante⁽¹²¹⁾ de la pensión ordinaria, tras el cumplimiento de la edad, es la extinción del contrato de trabajo, preguntamos ¿cuál sería el hecho causante para el trabajador que

¹²¹ MARTÍNEZ PÉREZ-MENDAÑA, Nicolás: *Diccionario Jurídico de Seguridad Social*, Madrid, Ed. Einsa, 1989, define el término **hecho causante** "...como la actualización de la contingencia protegida productora de la situación de necesidad, que incide sobre individuos que, por reunir los requisitos exigidos legalmente, se constituyen en sujetos causantes de la protección. En términos generales, como vías de ejemplo, puede indicarse que el cese en el trabajo una vez cumplida la edad mínima de jubilación constituye el hecho causante de la jubilación, así como el fallecimiento es hecho causante de las prestaciones por muerte y supervivencia".

accede a la modalidad de jubilación parcial? Según ya hemos comentado, en esta modalidad atípica de jubilación anticipada no hay cese del trabajador jubilado parcialmente, por lo cual evidentemente el hecho causante no será el cese en el trabajo. Todo esto puede llevarnos a la impresión de que tanto la normativa derogada (Ley 32/1984) como la actual (TRLGSS artículo 166, TRET, artículo 12.4 y Real Decreto 1991/84, artículo 11) han dejado de prever el momento del hecho causante para el devengo de la pensión de jubilación parcial, incluso con relación a la fijación de la fecha de efectos económicos de la referida prestación.

Sin embargo, si analizamos con más atención la dicción del Real Decreto 1991/1984, artículo 11 y sus apartados, percibimos que el hecho causante de la jubilación parcial ocurre en la fecha de la novación del contrato por tiempo indefinido y jornada completa por tiempo definido y jornada parcial, y la simultánea celebración del contrato de relevo. Se llega a esta conclusión porque el reconocimiento de la referida pensión está subordinado a la presentación de los correspondientes contratos a tiempo parcial y de relevo, momento en que **"el derecho a la pensión nacerá en la misma fecha en que entren en vigor los citados contratos"** (artículo 11.2 del RD 1991/84).

Pese a ser este el entendimiento que había en la doctrina, y que más atendía a lo dispuesto en el Real Decreto 1991/84 con relación al momento del hecho causante para el devengo de la pensión de jubilación parcial, no podemos dejar de hacer referencia a la publicación del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero. La importancia está en que referida norma, al reglamentar el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, ha venido a aclarar los nuevos cambios producidos en el seno de la jubilación parcial, y ha dado un tratamiento más esclarecedor a este tema, pues Aurelio Fernández López ya apuntaba esta deficiencia en relación a la norma anterior, al decir que el Real Decreto 1991/84 no “determina ni expresa claramente el hecho causante de la jubilación parcial”⁽¹²²⁾.

Según el art. 10º del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, “...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 a que se refiere el artículo anterior”. En realidad, se percibe que la nueva regulación no difiere mucho de la anterior, principalmente en lo referente a la exigencia de la novación contractual, es decir, de la presentación de los contratos a tiempo parcial y de relevo. Sin embargo, referida norma reglamentaria ha querido vincular dicha novación al

¹²² FERNÁNDEZ LÓPEZ, Aurelio, op. cit, pp. 135-136.

día en que el trabajador que va acoger a esta modalidad de retiro cese en su jornada a tiempo completo, evitando, así, un posible descompás de fechas entre el cese en la jornada con la firma de los respectivos contratos.

También es importante decir que la actual norma reglamentaria prevé que en el momento de la solicitud de la jubilación parcial, antes de emitir una resolución, la "...entidad gestora informará al solicitante si reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión y, en su caso, la cuantía que pudiera corresponderle, para que el plazo máximo de diez días formule y presente los documentos que estime pertinentes" (art. 12 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero).

IV.3- El alta

El alta se constituye en un requisito previo para obtener las prestaciones de la Seguridad Social. En esta situación **el alta** condiciona el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, unido a los requisitos específicos que se exigen en cada prestación en particular [referencia al art. 124 del TRLGSS].

El requisito del alta ha sido flexibilizado por el legislador a través de la ya derogada Ley 26/1985, de 31 de julio, la cual, en su artículo 11.1,2,

preveía que "... las pensiones de jubilación e invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de contingencias comunes, podrán causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta". Y el apartado II de la referida norma, limita la ausencia del referido requisito sólo en el supuesto de jubilación ordinaria, es decir, "será necesario haber cumplido la edad de sesenta y cinco años".

Este precepto ha sido recepcionado por el TRLGSS, artículo 161.4. Sin embargo, para el caso de la jubilación parcial, se exige que el trabajador esté en alta para acceder a esta modalidad. A tal conclusión se llega a través de una interpretación sistemática de las normas que rigen esta institución: no se puede admitir que las alteraciones producidas en el contrato de trabajo del trabajador que se acoge a esta forma de retiro parta de un asegurado que no esté de alta. Además esta es la posición reiterada del TS, para quien la falta del requisito de estar en alta o de alta asimilada para causar derecho a la pensión de jubilación sólo es operante a partir de los 65 años⁽¹²³⁾.

¹²³ Sentencias del TS de 27-VI-95 (Ar. 5.491) y 21-VI-95 (Ar. 5.215). En una interpretación menos restrictiva, y por lo tanto más amplia, en cuanto al no requisito del Alta, véase comentarios de LÓPEZ CUMBRE, Lourdes, op. cit., p.160.

IV.4- Período de cotización

Hemos visto en los epígrafes anteriores que el trabajador para acceder a la pensión parcial ha de cumplir simultáneamente tres requisitos o exigencias previas: reducir su jornada y salario al 50 por ciento (hoy entre 30 a 77 por ciento), tener al menos 62 años (hoy 60 años) de edad y reunir las restantes condiciones generales exigidas para causar derecho a la pensión con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de Seguridad Social.

De estas denominadas “condiciones generales”, a parte de la edad, ya hemos hecho referencia al hecho causante y al alta. Ahora nos centraremos en el período de cotización porque también, indudablemente, está incluido en estas condiciones generales.

En primer lugar, es importante señalar que con la aparición del RD 1991/84 el período mínimo de cotización o carencia genérica era de 10 años, de los cuales al menos 700 días deberían estar comprendidos dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. La Ley 26/1985, en su art. 2.1 amplió a 15 años el período mínimo de cotización, de los cuales al menos dos deberían estar comprendidos dentro de los ocho últimos años. Derogada la referida norma legal, esta ampliación del período de cotización fue recepcionada por el TRLGSS, artículo 161.1.b.

Sin embargo, es importante señalar que esta materia vuelve a ser objeto de modificaciones, con la aprobación de la Ley 24/1997, de 15 de julio, denominada **Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social**, fruto del acuerdo firmado entre el Gobierno y los Agentes Sociales en el marco de las recomendaciones del denominado Pacto de Toledo.

Las reformas contenidas en dicha ley se han inspirado, según se deduce de su Exposición de Motivos, en los principios de **contributividad, equidad y solidaridad**, los cuales "han sido reforzados para que junto al imprescindible equilibrio financiero del sistema, se produjera el objetivo fundamental perseguido por la norma: la consolidación del Sistema de Seguridad Social"⁽¹²⁴⁾. Si modifica así la redacción del artículo 161.1.b del TRGLSS y añade un nuevo apartado 4 a su Disposición Transitoria, estableciendo que el período de referencia a efectos de la determinación del período de cotización "cualificado" (es decir, de dos años) pasa de 8 años a los últimos 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho

(125)

¹²⁴ Véase Exposición de Motivos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, BOE 16-VII-1997, pp.21781-21782.

¹²⁵ Véase también el Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio.

Por tanto, a partir de ahora los interesados en acceder a la jubilación parcial han de atender a las nuevas condiciones establecidas por la norma legal arriba citada, aparte de que para el reconocimiento de la referida modalidad atípica de retiro anticipado, según ya hemos comentado, está condicionado a al cese en la jornada a tiempo completo y a la presentación de los correspondientes contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo (RD 144/99, artículo 10).

IV.5- Cuantía de la pensión

Cabe señalar que con la publicación de la Ley 24/1997, de 15 de julio, ha habido una ampliación de la base reguladora, pues ha sido modificado el apartado 1º del artículo 162 del TRLGSS. Para la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, aquella será el cociente que resulte dividir por 210 (antes 112), las bases de cotización del interesado durante los 180 meses (antes 96) inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante⁽¹²⁶⁾.

¹²⁶ Es importante señalar que el cálculo de la base reguladora está sometido a las normas de derecho transitorio previstas en la Disposición Transitoria 5ª del TRLGSS. Por lo tanto, lo previsto en el art. 162 se aplicará en el año 2002.

En cuanto a la actualización de las bases de cotización, es importante resaltar que los 24 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se toman por su valor nominal. No obstante, el mes del hecho causante será tenido en cuenta para el cálculo de la base reguladora cuando: a)- el hecho causante se produzca el último día del mes; b)- el último mes en alta o en situación asimilada al alta se cotice íntegro, aun cuando el hecho causante se hubiera producido con anterioridad a la finalización de dicho mes.

La citada Ley ha modificado también el artículo 163 del TRGSS en relación a la cuantía de la pensión, estableciendo 3 escalas de porcentajes a aplicar a la base reguladora, lo que supone "...percibir el 50 por 100 de dicha base acreditando cotizaciones durante el período mínimo exigible de 15 años, el 80 por 100 a los veinticinco y el cien por 100 a los treinta y cinco, con tramos intermedios a partir de los dieciséis, fijando un incremento a razón de un 3 por ciento por cada año entre los dieciséis y los veinticinco y un 2 por 100 a partir de veintiséis años. La determinación de estos nuevos porcentajes constituye lógico complemento de la nueva forma de determinación de la base reguladora y atiende a los mismos principios de reforzamiento de los elementos de equidad y de contributividad del sistema"⁽¹²⁷⁾.

¹²⁷CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen, de 27 de noviembre de 1996, pp.133-134.

Aparte de los criterios que se deben observar para el cálculo de la pensión en el Régimen General y Especial (este último con referencia a lo previsto en la Disp. Adicional 8ª del TRLGSS), a los que indudablemente está vinculada la jubilación parcial, es importante resaltar, respecto a la cuantía final de esta modalidad, que el RD 1991/1984 "...introduce dos disposiciones sumamente importantes y que actúan, no sólo como incentivos de esta modalidad jubilaria, sino también como garantía de que el trabajador no va a percibir una pensión considerablemente reducida por el hecho de jubilarse parcial y anticipadamente. En primer lugar se encuentra la salvaguardia de que la cuantía de la pensión no será nunca inferior al 50 por 100 del importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, y en segundo lugar, que no le será de aplicación los coeficientes reductores que, por razón de edad, se dispone para las jubilaciones anticipadas (RD 1991/84, art. 11.3)" (128).

Es importante señalar que mismo con la derogación del capítulo III del Real Decreto 1991/84 por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, - por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre - estas mismas garantías arriba destacadas están previstas en la nueva normativa, según se deduce de la lectura

¹²⁸GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, "Colección Estudios- Serie Empleo", Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p. 64.

del art.11, del Real Decreto 144/1999. Sin embargo, cabe decir que esta garantía mínima no está más vinculada a la reducción fija de 50 por 100, mas a la reducción de la jornada entre un mínimo del 30 por 100 y el máximo del 77 por 100.

También cabe decir que sobre esa pensión parcial incidirá la revalorización automática prevista en el artículo 48.1 del TRLGSS, modificado por la Ley 24/1997, de 15 de julio, artículo 11, el cual establece que "...las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, en función del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año (nuestras las cursivas)"⁽¹²⁹⁾.

Por último, hay que destacar que la simultaneidad entre el trabajo a tiempo parcial del jubilado parcialmente y la percepción de la jubilación parcial tiene una duración definida, es decir, hasta que cumpla la edad ordinaria de jubilación, con lo que, llegado dicho término, se dará por finalizado el contrato

¹²⁹ La revalorización se hará al comienzo de cada año en función del correspondiente Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año. Si el IPC acumulado noviembre sobre noviembre fuese superior al que se previó para igual período, función del cual se calculó dicha revalorización, ésta se actualizará de acuerdo con lo que se establezca en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado; la diferencia se abonará en un pago único antes del 11 de abril del ejercicio posterior. Si el IPC previsto resultase superior al realmente producido, las diferencias se absorberían en la revalorización que correspondiera aplicar en el siguiente ejercicio económico.

de trabajo a tiempo parcial, y se extinguirá automáticamente la jubilación parcial. Esta transición de un sistema jubilatorio a otro se lleva a cabo con el incremento en el 100 por 100 de la cuantía de las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial cuando haya que determinar la base reguladora de la pensión (art. 14.1 del RD 1991/84), y computándose como período cotizado, en cualquier caso, el tiempo que medió entre la jubilación parcial y la ordinaria. Se produce así la valoración ponderada de las cotizaciones como si el trabajador hubiera continuado con su inicial contrato a tiempo completo, efectuando una ficción jurídica sobre los efectos reales de la conversión de su relación a jornada parcial. Si no hubiera este mecanismo, seguramente, los trabajadores verían mermada la cuantía plena de su futura pensión ⁽¹³⁰⁾.

Esta garantía ha sido mantenida por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, art. 17. En cuanto a la extinción de la jubilación parcial, de la lectura

¹³⁰ LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: “Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo”, *Revista Tribuna Social*, nº 85, 1998, p. 66. Para Salvador Pérez, Félix, op. cit, p.794, “se produce una reducción en la ‘intensidad’ del período de calificación, debido a que la cotización plena u ordinaria se reduce durante el período de esta ‘semijubilación’ o jubilación ‘atenuada’”. Pero la intensidad de las cotizaciones se sobredimensiona posteriormente, mediante la ficción de computar al 100 por 100 de su cuantía, para el cálculo de la base reguladora y de su correspondiente porcentaje, las cotizaciones realizadas durante el período de jubilación parcial (art. 14 del RD 1991/1984). Cuestión distinta es que tampoco resulte modificada la profesionalidad en las que se concretan esas cotizaciones. Formalmente, al menos, tampoco resulta modificado, teniendo en cuenta que el período a considerar para la pensión plena se obtiene de unas cotizaciones ponderadas como si se hubiese continuado el trabajo de forma habitual y predominante”.

del art. 15, letra “b”, se percibe que no ha sido recepcionado el término **“edad ordinaria de jubilación”** como anteriormente preveía el Real Decreto 1991/1984, en su art. 13.4. El actual texto utiliza la siguiente expresión: **“edad real de 65 años”**. En este caso, la nueva redacción puede llevar al intérprete a plantearse la posibilidad de que el jubilado parcialmente, al llegar a la edad de 65 años, no esté obligado a acoger la pensión ordinaria, pues ahora lo que pone fin a ésta modalidad atípica de retiro anticipado es simplemente el cumplimiento de la **edad real de 65 años**. Se tiene la impresión de que el acto reglamentario ha querido desvincular el fin de la jubilación parcial con la acogida a la pensión ordinaria. Sin embargo, a nuestro juicio, el término de la **jubilación parcial** es el cumplimiento de la **edad ordinaria de jubilación**, pues así establece el art. 6 del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, que es una norma de rango superior.

V- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y JUBILACIÓN PARCIAL

El título del presente epígrafe se justifica en base a los efectos que la **Jubilación Parcial** provoca en el contrato de trabajo del jubilado parcialmente. Según hemos analizado arriba, la jubilación parcial, debido a su naturaleza atípica, es la única modalidad de retiro anticipado que permite al trabajador por cuenta ajena acceder a condición de jubilado sin que se le imponga la retirada

de su actividad. En efecto, se admite que el trabajador pueda compaginar el percibo de la mitad de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Y es en este punto donde nos encontramos con las consecuencias jurídicas que esta institución provoca cuando el trabajador decide acogerse a ella, teniendo en cuenta que el hecho causante para el devengo de la pensión ordinaria de jubilación o de las demás modalidades de jubilación anticipada es el cese definitivo de la actividad laboral.

De ahí que el trabajador que accede a la jubilación parcial concierte con su empleador un nuevo contrato de trabajo, a tiempo parcial y a la vez se mantenga vinculado al Sistema de Seguridad Social.

Este cambio nos obliga a analizar de forma conjunta la figura del trabajo a tiempo parcial y su aplicación en el régimen jurídico de jubilación parcial, al que estará vinculado el jubilado parcialmente hasta que éste cumpla la edad ordinaria de jubilación. Por lo tanto, debido a la importancia de esta modalidad contractual y su ligación directa con la institución que estamos investigando, a continuación haremos un breve análisis de sus antecedentes para después verificar su acogida por el trabajador que se jubila parcialmente.

V.1- Antecedentes del trabajo a tiempo parcial

Según el Informe del Consejo Económico y Social sobre el Trabajo a Tiempo Parcial⁽¹³¹⁾, esta forma de prestación de servicio siempre estuvo vinculada al proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo en el presente siglo.

El referido informe relata que en los años treinta y en un contexto caracterizado por un elevado nivel de desempleo, se "planteó por primera vez en Francia la consideración de la reducción del tiempo de trabajo como elemento de política económica, instrumentada como medida de creación de empleo a través de la disminución de la jornada hasta 40 horas semanales e introduciendo el concepto vacaciones pagadas"⁽¹³²⁾.

Tras la 2ª Guerra Mundial, como consecuencia de la fuerte demanda de mano de obra que se impulsó para la reconstrucción, hubo un gran aumento de los horarios de trabajo de cómputo anual, semanal y diario. Ya a partir de la década de los 60, el tiempo de trabajo comienza a descender en tres

¹³¹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL-Informe n1 4, "El Trabajo a Tiempo Parcial- Sesión Ordinaria del Pleno de 18 de septiembre de 1996, pp. 2-3.

¹³² Ibidem.

direcciones: aumentan las vacaciones anuales, se reduce la jornada diaria de trabajo y se acorta la semana laboral con un día y medio de descanso.

A partir de los años setenta, con la llegada de la crisis del petróleo y de la introducción de nuevas tecnologías el PARO adquirió índices alarmantes y la reducción del tiempo de trabajo como medida de política de empleo volvió a ser debatida.

Tampoco se puede dejar de comentar que, aparte de esta vinculación con el tema de la reducción de la duración del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, en los años setenta, fue utilizado como una forma de atraer a las mujeres al mercado laboral. En los años setenta se plantea la posibilidad de utilizarla como forma de trabajo que a la vez permitiera la conciliación entre la vida familiar y la profesional.

En los años 80 se pasó a utilizar el trabajo a tiempo parcial como una forma de trabajo flexible, adaptable a las fluctuaciones de la demanda y de la producción.

Y a partir de los años 90 el trabajo a tiempo parcial abandona sus rasgos más característicos como son el predominio de trabajo femenino dentro de este tipo de empleo por nuevas formas de organización del trabajo como

resultado de la descentralización productiva y todo un abanico de formas atípicas de empleo. Por eso el trabajo a tiempo parcial es la más difundida de estas formas de empleo denominadas atípicas. Desde 1980 más de la mitad de los empleos creados en la Unión Europea han sido temporales y atípicos, para responder al modelo de sociedad de servicios imperante en la actualidad.

El referido Informe también destaca que “la jubilación progresiva ligada a la creación de empleo a tiempo parcial, se presenta como uno de los instrumentos de lucha contra el paro, a través de la reducción de la jornada laboral en el debate sobre el reparto del empleo. Se argumenta a su favor el efecto positivo que supone, para el trabajador, disponer de mayor tiempo libre para su expansión personal y la incorporación por etapas a la situación de jubilación, preferible a la ruptura brusca con la actividad laboral”⁽¹³³⁾.

En el ámbito de la **Unión Europea** se puede decir que “a principios de los años ochenta ha habido numerosas iniciativas de intervención legislativa referidas a las formas de trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial. Como exponente de esta intervención podemos citar la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, bajo formas distintas del trabajo de duración

¹³³ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL -El Trabajo a Tiempo Parcial, op. cit, p. 7.

indeterminada. Es verdad que el texto de la referida norma no contiene una expresa referencia al trabajo a tiempo parcial, sin embargo sus disposiciones (acerca de los períodos mínimos de descanso, el trabajo nocturno, a turnos, y ritmos de trabajos, entre otras) son susceptibles de ser aplicadas a los trabajadores a tiempo parcial, pues a esta forma de trabajo se alude en el Cuarto Considerando de la Directiva, que reproduce el texto del párrafo primero del apartado 7 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores”⁽¹³⁴⁾.

En realidad, los intentos de aprobación de una legislación comunitaria sobre el trabajo a tiempo parcial, registran dos momentos importantes con la elaboración de sendas propuestas de Directiva, en 1982, y nuevamente, en 1990. Así, el 4 de enero de 1982 se presenta la primera propuesta de Directiva relativa al trabajo voluntario, modificada posteriormente por otra propuesta. Tanto la versión inicial, como la modificada, fueron rechazadas por las organizaciones empresariales, algunos sectores del Parlamento Europeo, y contaron con la oposición de Gran Bretaña, por lo que no fue posible su aprobación. Al detectarse acusadas diferencias en las legislaciones de los países miembros sobre esta materia, el Consejo de las Comunidades Económicas Europeas elaboró una propuesta de Directiva, presentada por la Comisión el 29

¹³⁴ Ibidem.

de junio de 1990, relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia. Esta propuesta es objeto también de una posterior modificación que fue presentada por la Comisión el 7 de noviembre de 1990, que hasta el momento no ha sido aprobada⁽¹³⁵⁾.

Tras las tentativas arribas destacadas, el Consejo de la Unión Europea aprobó la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Macro sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, de 6 de junio de 1997, incorporado en la referida norma Comunitaria. En la cláusula 3.2, la referida Directiva define la figura del Trabajador a Tiempo Parcial en los siguientes términos: **A efectos del presente acuerdo, se entenderá por trabajador a tiempo parcial a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entiende por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador asalariado a tiempo completo del mismo establecimiento que tenga el mismo tipo de contrato o relación laboral y un**

¹³⁵ Es importante decir que "...entre otras consideraciones relativas al trabajo a tiempo parcial, en ambos textos se afirma que los datos relativos a las nuevas contrataciones hacen aparecer un gran crecimiento de las relaciones laborales a tiempo parcial y/o temporales; que este fenómeno es positivo en cuanto responde a las necesidades de flexibilidad de la economía y, en particular, de las empresas, en un contexto de creación de empleos (que es una prioridad para la realización del mercado interior), así como en cuanto a las aspiraciones de un determinado número de trabajadores, que no se trata, por tanto de poner en entredicho la necesidad de estas formas particulares de trabajo". Véase Informe n° 4 del Consejo Económico y Social.

trabajo idéntico o similar teniendo en cuenta otras consideraciones tales como la antigüedad y las cualificaciones o competencias (Cláusula 3.2 de la Directiva 97/81/CE. Nuestras las cursivas).

V.2- Evolución normativa y concepto de trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español

Para Pedrajas Moreno, aunque el ordenamiento jurídico español no reguló específicamente el trabajo a tiempo parcial antes del ET, se podían celebrar contratos referidos a dicha modalidad de prestación de servicios, teniendo como fundamento el principio general de libertad en la contratación, conforme a la voluntad de las partes, prevista en el artículo 9.2 de la LCT 1944. “En todo caso, su legalidad estaba implícita en la normativa reguladora de los salarios mínimos, la cual - introduciendo el principio de proporcionalidad- que se convertiría en punto de referencia constante en la regulación del trabajo a tiempo parcial- venía estableciendo de forma reiterada, años tras años, que si el trabajador efectuaba jornada de trabajo inferior a la legal, percibiría la correspondiente retribución prorata del tiempo efectivamente trabajado”⁽¹³⁶⁾.

¹³⁶ PEDRAJAS MORENO, Abdón: "El Trabajo a tiempo parcial", Fernando Valdés Del Re, *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid, Ed. Lex Nova, 1994, p. 131.

En realidad la previsión de esta forma de trabajo, tuvo su recepción normativa con la edición de la Ley 8/1980 (Estatuto de los Trabajadores), de 10 de marzo, artículo 12 y Disposición Transitoria 3ª. Tal regulación se completaba con la previsión respecto al trabajo del personal contratado, para completar equipos de trabajo en empresas que realicen su actividad en régimen de turnos (RD 1362/81, de 3 de julio) y por el Real Decreto 1.445/82, de 25 de julio, el cual trataba de las medidas urgentes de fomento de empleo. Es importante destacar que el colectivo, al que inicialmente se dirigió esta modalidad contractual, según la Disposición Transitoria 3ª, era el de "los trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo, trabajadores agrarios y jóvenes menores de 25 años".

Antes de seguir con el análisis del concepto legal de trabajo a tiempo parcial, se hace necesario puntualizar esta evolución normativa para así poder situarnos mejor en esta forma de prestación de servicios. Inicialmente es importante decir que el desarrollo reglamentario de la reforma del ET, promovida por la ley citada, se realizó mediante el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre.

Posteriormente, en la reforma laboral de 1994, iniciada a finales de 1993, aprobó en primer lugar el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, cuyo desarrollo

reglamentario se produce por el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

El referido Real Decreto-Ley fue derogado por la Ley 10/1994 de 10 de mayo, que incorporó, con alguna modificación, su contenido. A su vez, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social introdujo modificaciones al texto de la Ley 10/1994.

En la actualidad el trabajo a tiempo parcial bajo el régimen de la jubilación parcial se regula en el artículo 12.6 del TRET, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

Es interesante observar que la evolución normativa del trabajo a tiempo parcial está directamente ligada a los cambios de concepto de esta modalidad desde la reforma laboral de 1984. El artículo 12 del ET, en su redacción primitiva, afirmaba que: "El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana, o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de los considerados como habituales en la actividad que se trate en el mismo período de tiempo". Sin embargo, la ley 32/1984, de 2 de agosto, dio nueva redacción al contrato a tiempo parcial,

eliminando el período anual como módulo de referencia y derogó la Disposición Transitoria 3ª que limitaba la utilización de esta modalidad contractual a determinados colectivos perceptores de prestación por desempleo, permitiendo, por lo tanto, su utilización de forma amplia, incluso, en las modalidades de contratación temporal “estructural” del artículo 15 del ET.

Así, pues, hecha esta panorámica de la normativa, volvamos al tema del trabajo a tiempo parcial en cuanto a las alteraciones producidas en su configuración jurídica. Con la edición de la Ley 10/94, incorporada al TRET, el Trabajo a Tiempo Parcial volvió a la antigua definición del artículo 12 del ET, en su versión original, es decir, si antes el módulo de determinación venía establecido por las horas cuando éstas se proyectaban sobre el día y la semana, y por el día cuanto a éste a su vez, se proyectaba sobre la semana o mes, en la nueva regulación el único módulo de referencia es la "hora" en su proyección sobre el día, la semana o el mes, y a ellos se añade el año, de manera que es posible un cómputo diario, semanal, mensual o anual. Por lo demás, el módulo de referencia, proyectado sobre el período de cómputo, ha de relacionarse con la jornada habitual y la jornada habitual habrá de entenderse

la que resulte de la fuente reguladora de la jornada aplicable a la actividad o situación de que se trate⁽¹³⁷⁾.

Pedrajas Moreno señala que en la normativa derogada (refiriéndose a la redacción antigua del artículo 12 del ET y la Ley 32/1984) sólo se entendía que "existía trabajo a tiempo parcial cuando el tiempo de trabajo resultaba inferior a los dos tercios del habitual para el período de referencia en la actividad de que se tratase. Sin embargo, esta limitación desaparece en la regulación vigente, según la cual basta simplemente con que el número de horas realizado en el período de referencia resulte inferior al considerado como habitual en la actividad de que trata en dichos períodos de tiempo"⁽¹³⁸⁾.

Las modificaciones sucesivas del concepto legal confirman que en la actualidad se han ampliado enormemente las posibilidades de contratación a tiempo parcial. Con la nueva versión legal basta con que el trabajo contratado resulte simplemente **inferior** en una sola hora al habitual en el período de referencia, que puede ser un mes o incluso un año, para que estemos

¹³⁷ Para el ordenamiento jurídico brasileño, según establece la Medida Provisoria 1.709/98, de 6 de agosto, el módulo de referencia del trabajo a tiempo parcial es semanal, es decir, la jornada no puede pasar de 25 horas a la semana.

¹³⁸ PEDRAJAS MORENO, Abdón, op. cit., pp.136-137.

formalmente ante un trabajo a tiempo parcial⁽¹³⁹⁾. Sin embargo, cabe señalar que con la edición del Real Decreto-ley 15/1998, de 28 de noviembre, el Contrato a Tiempo Parcial vuelve a ser objeto de modificaciones, dando nueva redacción al art. 12 del TRET. Referida norma establece que "...el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77 por 100 de la jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal".

Tradicionalmente se ha venido distinguiendo el tipo a tiempo parcial horizontal y el trabajo a tiempo parcial vertical, es decir, trabajo a tiempo parcial horizontal es aquél en que el trabajador presta servicios todos los días laborales, pero con jornada reducida, el segundo, trabajo a tiempo parcial vertical cuando se toma como referencia el modelo diario, cuando el trabajador

¹³⁹ La configuración del trabajador a tiempo parcial como el que presta servicios con duración inferior al habitual, difiere de la conceptualización prevista por la OIT ("El trabajo de las mujeres en un mundo en evolución", Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 48 sesión, Ginebra 1963, p. 96). Para ésta institución el trabajo a tiempo parcial es "el efectuado de forma regular y voluntaria y con una duración sensiblemente más corta que la normal". Según PEDRAJAS MORENO, *Ibidem*, ... "con independencia de que la definición proporcionada por la OIT resulte excesivamente ambigua e incorrecta, lo cierto es que la referencia a que el trabajo parcial sea 'sensiblemente' o 'considerablemente' inferior al habitual proporciona una pauta, que debió concretarse en nuestra regulación- como antes venía haciendo- con la finalidad de evitar posibles utilizaciones abusivas de este modelo contractual". El referido autor también manifiesta su preocupación en cuanto a la tenue e incierta configuración del contrato a tiempo parcial, lo que puede llevar a problemas de delimitación en relación con otras figuras contractuales (por ejemplo: parece difícil distinguir un contrato a tiempo parcial con un contrato a tiempo completo con pacto de jornada reducida).

trabaja en días completos, pero intermitentes. Según Pedrajas Moreno "...fuere como fuere, en todo caso la situación ha variado radicalmente a la vista de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial, que disipa cualquier eventual duda respecto de las posibles combinaciones a la hora de distribuir el tiempo de trabajo y priva de todo sentido esta distinción"⁽¹⁴⁰⁾. Ahora se parte exclusivamente del módulo horario en su proyección diaria, semanal, mensual o anual, lo que hace posible tantas combinaciones como se pueda imaginar a la hora de distribuir el tiempo de trabajo, que únicamente tendrá que ser inferior al habitual, si quiere que el contrato sea considerado a tiempo parcial. Pero, cabe reafirmar que para efecto del contrato a tiempo parcial la jornada no podrá pasar de 77 por 100 de la jornada a tiempo completo "establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal (art. 12.1 del TRET, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre).

Quizá "la distinción que puede tener significación práctica (por ejemplo, para la determinación de la antigüedad u otros aspectos en que se tome en consideración el número de días trabajados) es aquella que se establezca entre el trabajo a tiempo parcial prestado **diariamente**, es decir, todos los días laborales (con independencia de que unos días pueda trabajarse

¹⁴⁰ PEDRAJAS MORENO, Abdón, op. cit, p. 139.

a jornada completa y otros no) y el trabajo a tiempo parcial **intermitente**, es decir, el prestado solo algunos días laborales (al margen, también, de que dentro de los mismos la jornada pueda o no ser completa)⁽¹⁴¹⁾.

Una vez establecidos la evolución normativa y el concepto del trabajo a tiempo parcial, a continuación, pasamos a comentar su régimen jurídico, es decir, su forma, duración y protección social, teniendo siempre como referencia la figura del trabajador jubilado parcialmente, pues, acogiéndose a esta modalidad atípica de retiro anticipado el trabajador deja de trabajar a jornada completa y se convierte, por imperativo legal, en un trabajador a tiempo parcial.

V.3- Régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial del jubilado parcialmente

Pese a la labor legislativa de acomodar la figura del trabajo a tiempo parcial en el ámbito contractual, no podemos dejar de registrar que estamos delante de una figura jurídica de evidente concepción artificial, carente de causa objetiva (ausencia de substantividad propia), creada para atender la

¹⁴¹ Ibidem.

flexibilización de la organización interna de las empresas y el proceso de descentralización productiva⁽¹⁴²⁾.

La artificiosidad de esta forma de contrato está en que, al confrontarla con las modalidades de contrato de trabajo comunes u ordinarias, éstas presentan perfiles conceptuales específicos, es decir, hay una causa o causas que justifican acogerse a dichas modalidades. En realidad, la causa de un negocio jurídico es la función inmediata que el ordenamiento atribuye a este negocio, considerada la razón determinante del sujeto o de los sujetos a la realización del negocio⁽¹⁴³⁾. Si observamos la figura del “contrato a tiempo

¹⁴² Uno de los “estudios que más impacto ha tenido a este respecto ha sido la controvertida teoría de Atkinson de ‘empresa flexible’, que correspondería con lo que algunos sectores identifican como el ‘empleo del futuro’, ofreciendo una visión premonitoria de hacia dónde camina el modelo de mercado de trabajo actual. Según esta teoría, la organización de la empresa se plantea como un sistema de círculos concéntricos. El núcleo central estaría compuesto por un grupo de empleados, si no fijos, sí dotados de unas garantías fuertes de seguridad en el empleo y que estarían encargados de desempeñar las funciones claves, permanentes o de más responsabilidad de la empresa, a los que se aplicaría un alto grado de ‘flexibilidad funcional’. Alrededor de este núcleo giraría un círculo de trabajadores ‘periféricos’, gracias a los que la empresa obtendría la suficiente flexibilidad numérica y cuyo volumen oscilaría en función de las fluctuaciones de la demanda. Las relaciones de estos trabajadores con la empresa se basaría en distintas modalidades de contratación, fundamentalmente de duración determinada y entre las que el trabajo a tiempo parcial ocuparía un lugar preeminente, conviviendo con otros como los contrato de obra y servicio de corta duración, el trabajo de fin de semana o nocturno y algunas modalidades de contratación subvencionadas para el fomento del empleo” (Informe nº 4, del Consejo Económico y Social, 1996, p.5).

¹⁴³ Según ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Universidad Complutense, decimotercera edición, 1993, p.49, “...la causa del contrato de trabajo está en la cesión remunerada de los frutos que del mismo resultan, entendidos en el sentido amplio de producto útil resultante de la actividad humana, y entendida la causa en sus dos sentidos: objetivo, esto es, como finalidad típica normal querida por el ordenamiento jurídico respecto del contrato, y subjetivo, esto es, como fin real y práctico que las partes se proponen al contratar”.

parcial” podemos concluir que no se trata de una modalidad contractual, mas de una manera o forma de cumplir la jornada de trabajo.

Aparte de la crítica arriba destacada, podemos decir que la relación laboral a tiempo parcial tendrá su origen en el contrato inicial entre las partes, o a través de un **pacto novatorio** alcanzado por las mismas. Quizá la relación iniciada por la vía de la novación es la más compleja y, por lo tanto, exige un esfuerzo mayor al analizarla considerando los despliegues que provoca en la relación jurídica anterior. Por eso, entendemos oportuno centrarnos sobre esta forma de constituir el contrato a tiempo parcial, principalmente porque es la vía por la cual tendrá que seguir el trabajador que decide acoger al régimen de jubilación parcial, una vez que éste parte de una relación jurídica contractual preestablecida.

V.3.1- El pacto novatorio

En la doctrina hay opiniones de que, pese a derogación del artículo 12.4 del ET, el cual permitía establecer la transformación, vía convenio colectivo, de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, nada impide que en el momento presente, a pesar de la citada derogación, en la negociación colectiva se establezcan condiciones reguladoras de pactos novatorios. Por lo tanto, “existiendo tales previsiones convencionales el

eventual pacto novatorio habrá de respetarlas pero, en ausencia de las mismas, los únicos límites a la validez del pacto conectarían con las reglas generales sobre la validez de los contratos (ausencia de dolo, etc), sin que pueda entenderse que un pacto de ese tipo represente una renuncia de derechos prohibida por el artículo 3.5 del ET⁽¹⁴⁴⁾.

En realidad podemos decir que con la nueva redacción del art. 12 del TRET, dada por el Real Decreto- ley 15/1998, de 27 de noviembre, **de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad**, la posibilidad de transformar un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa ha vuelto a ser acogida por la normativa. Pero, cabe señalar que dicha conversión “tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra “a” del apartado 1 del art. 41” (art. 12.4, letra “e”).

En cuanto a la jubilación parcial, entendemos que estamos delante de un auténtico supuesto de **novación contractual**. La cuestión está en calificar el tipo de novación contractual para el supuesto de que el trabajador que pase

¹⁴⁴ PEDRAJAS MORENO, Abdon, op. cit, p. 140.

a la condición de jubilado parcialmente, es decir, si se trata de una novación modificativa o extintiva.

Antes de entrar en el tema de la distinción entre una y otra, hay que tener en cuenta lo que dijimos en el epígrafe III del presente capítulo sobre la figura del trabajador jubilado parcialmente. Éste, para tener la condición de cedente, deberá poseer la doble condición de fijeza (contrato por tiempo indeterminado) y trabajo a tiempo completo. Por lo tanto, éste es un hecho importante a la hora de analizar el cambio que incidirá sobre el contrato anterior del trabajador jubilado parcialmente.

Hechas estas observaciones, retomemos el tema de la distinción entre novación extintiva o modificativa. Es decir, se trata de averiguar si esta fórmula de jubilación da lugar a la extinción del anterior contrato de trabajo del trabajador cedente y a la celebración de un nuevo contrato a tiempo parcial o, por el contrario, nos encontramos ante la misma relación jurídica que se modifica en alguno de sus aspectos.

Para Salvador Pérez, desde la perspectiva de la jubilación parcial, estamos delante de una típica novación modificativa, es decir, la relación anterior no se extingue, no hay solución de continuidad.

A pesar de que el TRET, artículo 12.5 (hoy art. 12.6) refiera expresamente a la “celebración” de un contrato que tiene la consideración de a tiempo parcial, no menciona, sin embargo que el mismo determine la extinción del contrato preexistente. Puede entenderse por ello que en realidad, sólo se refiere al pacto entre los dos sujetos, para reducir la jornada de trabajo acompañada de una disminución del salario. Esta modificación operaría en un doble plano: modifica las condiciones de jornada y salario convirtiendo un empleo anterior de jornada completa a otro a tiempo parcial. Por tanto, el referido autor concluye su razonamiento afirmando que “... la novación del contrato de trabajo constituye un supuesto de modificación sustancial del contrato de trabajo, aunque se encuentra excluida del procedimiento especial que, para su autorización, se establece el artículo 41 del ET, porque no es acordada unilateralmente por el empresario sino pactada con el trabajador interesado”⁽¹⁴⁵⁾.

¹⁴⁵ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit, p. 790. En esta misma línea de pensamiento, afirma LÓPEZ CUMPRE, Lourdes: “Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo”, *Revista Tribuna Social*, nº 85, 1998, pp. 65-66, la “...modificación del contenido de la relación jurídica supone añadir o suprimir ‘pactos o estipulaciones que contienen reglas de conducta obligatorias para los interesados o sustituir unos pactos o unas estipulaciones por otros’. De hecho, modificación y extinción confluyen en la figura de la novación si se atiende a la definición de esta última como ‘la extinción de una obligación mediante la creación de otra nueva destinada a reemplazarla’. Puesto que esta conversión no exige romper la relación con el empresario sino el mantenimiento de la misma bien que modificada de forma sustancial en al menos dos aspectos, jornada y salario, resulta más convincente la aplicación del régimen jurídico de la novación modificativa. No en vano, el trabajador relevado mantiene los derechos ya adquiridos en la empresa, algo que no sucedería si la opción fuera la contraria. Se produce, con todo, una modificación sustancial del contenido de la relación jurídica, esto es, no de aspectos accesorios que sirven tan sólo para modalizar o conformar los principales del contrato de trabajo. Impidiéndose, por su propia naturaleza, el recurso al art. 41 LET, en tanto esta transformación requiere alcanzar el mutuo consenso entre empresario y trabajador para proceder a la modificación apuntada”.

En contra de esta posición, Eva Garrido Pérez asevera que las modificaciones producidas en el cambio de un contrato a tiempo completo en otro parcial, tales como jornada, retribución y duración del contrato (en caso del régimen de jubilación parcial la duración del nuevo contrato será por tiempo definido) son de una enorme "magnitud, que, en última instancia, provoca la aparición de un nuevo contrato, de nueva configuración y denominación, sujeto a distinta regulación, y viene a sustituir al anterior que ha terminado por desaparecer, tal y como y en un principio venía definido"⁽¹⁴⁶⁾.

Entendemos que la referida autora basa su interpretación en un análisis muy estricto de la normativa, es decir, no tiene en cuenta la existencia de la novación modificativa, la cual es perfectamente admisible en un supuesto como el que ocurre en el ámbito de la jubilación parcial. Según Díez-Picazo y Gullón "... en nuestro Código Civil, a fin de saber cuándo existe novación extintiva, hay que acudir al artículo 1.204, que dice: 'Para que una obligación quede extinguida por otra que la sustituya, es preciso que así se declare terminantemente, o que la antigua y la nueva sean de todo punto incompatibles'. Por tanto, cualquier cambio en la relación obligatoria (no sólo los contenidos en el artículo 1.203) no se opera necesariamente a través del instituto de la novación extintiva, en otras palabras, no hay que extinguir la

¹⁴⁶ GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, "Colección Estudios", Madrid, 1987, p.16.

relación anterior y crear otra en su lugar¹⁴⁷⁾. Además hay que señalar que la novación extintiva implica la terminación del contrato primitivo y la pérdida de los derechos que estaban subordinados a la existencia del contrato que se ha extinguido. Así, pues, los derechos de antigüedad, jubilación y demás ventajas económicas, cuya existencia pendiera de la vida del primer contrato de trabajo, perecerán por la novación extintiva¹⁴⁸⁾.

Si trasladamos las consideraciones anteriores al supuesto concreto de la jubilación parcial, podemos afirmar que nos encontramos ante un auténtico supuesto de **novación modificativa**, pues según prevé el artículo 12.5 del TRET, cuya redacción ha sido mantenida por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, sobre Medidas Urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, el trabajador interesado en acceder a esta modalidad atípica de jubilación anticipada **concertará** con su empresa "...una reducción de la jornada de trabajo y de salario del 50 por 100 (hoy entre 30 a 77 por 100), cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con

¹⁴⁷ DIEZ-PICAZO, Luis y GULLON, Antonio: *Sistema de Derecho Civil*, Madrid, Ed. Tecnos, 1992, volumen II, p.255.

¹⁴⁸ RIVERO LAMAS, J: *La Novación del Contrato de Trabajo*, Barcelona, Ed. Bosch, 1963, pp. 152-153.

excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años (hoy 5 años), como lo máximo, a la exigida".

En una interpretación lógica de la norma arriba citada, se percibe que ésta tiene la intención de permitir que cualquier trabajador por cuenta ajena, mediante acuerdo con su empleador y una vez atendidos los requisitos exigidos, pueda acceder a esta modalidad de jubilación, modificando su contrato ordinario por tiempo indefinido y jornada completa por un trabajo a tiempo parcial, con 50 por ciento (hoy entre un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100) de reducción de la jornada y del salario, pero sin provocar una verdadera extinción de los derechos establecidos desde el inicio de la relación contractual originaria. **Hay, en este caso, una novación modificativa en cuanto a determinados elementos del contrato de trabajo, es decir, jornada, salario y duración. Pero el trabajador jubilado parcialmente seguirá con el mismo empleador, en la misma función, con el mismo tiempo de servicio y derechos ya asegurados en la función.**

V.3.2- Forma del contrato a tiempo parcial

El Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, artículo 18, establece que el contrato a Tiempo Parcial deberá celebrarse, en todo caso, por escrito, según modelo oficial adjunto al referido acto reglamentario. Debiéndose hacer

constar, entre otros elementos, si es de duración determinada, identificando en este último caso, el supuesto del artículo 15 del TRET concurrente, así como el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año durante las que el trabajador va a prestar sus servicios. El contrato deberá ser registrado en la Oficina Pública de Empleo dentro de diez días siguientes a su suscripción, donde debe quedar depositado un ejemplar (artículo 18.2 de RD).

El artículo 18.3 del RD 2317/93 prevé que la inobservancia de la forma escrita determinará que el contrato se presuma celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Hay que resaltar también que esta doble presunción cuenta con base legal en el artículo 8.2 del TRET.

La misma exigencia prevalece para el contrato a tiempo parcial en régimen de jubilación parcial. Incluso entendemos que la forma escrita del contrato bajo este régimen se reviste de una importancia más trascendente, una vez que el artículo 11.2 del Real Decreto 1991/84 (hoy art. 11 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero) establece como el hecho causante para el reconocimiento de la referida modalidad anticipada de retiro, la presentación de los respectivos contratos a tiempo parcial y de relevo a la Entidad Gestora correspondiente. Por lo tanto, la forma escrita del contrato a tiempo parcial en

el campo del Régimen de la Jubilación Parcial, se convierte en un requisito importante para que el trabajador pueda acceder a la referida modalidad.

Sin embargo, entendemos que la ausencia de forma escrita no es un requisito *ad solenitatum*. La existencia del contrato puede ser demostrada por otros medios de prueba.

Es importante resaltar que con la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, art. 12.4, letra “a”, se ha mantenido la exigencia de forma escrita para el contrato a tiempo parcial, bien como de figurar en el referido contrato “el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios”.

Tampoco podemos dejar de referirnos a la penalización de no aplicación del sistema especial de cotización en proporción a los salarios percibidos por las horas o días trabajados, que preveía el artículo 5.3 del derogado RD 1991/84, imputaba al empresario que incumpliera la exigencia de la forma escrita del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, el actual reglamento (RD 2317/93) no recepcionó este precepto. En este sentido, estamos de acuerdo con la opinión de Pedrajas Moreno para quien la ausencia

de la forma escrita provoca la presunción “*iuris tantum*” del carácter indefinido y a tiempo completo del contrato, con las consecuencias que ello conlleva también a efectos de Seguridad Social. *Sin embargo, destruida tal presunción los efectos de la confirmación del carácter temporal o a tiempo parcial del contrato también se extenderán al régimen de Seguridad Social (nuestras las cursivas)*⁽¹⁴⁹⁾.

V.3.2.1- Duración del contrato a tiempo parcial

Conforme el artículo 12.2 del TRET el contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por "duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización en esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de formación".

La posibilidad de que el contrato a tiempo parcial se efectuase por plazo determinado ya existía en la normativa precedente, pues así lo establecía el artículo 3.2 del Real Decreto 1991/84: "...podrán celebrarse contratos de trabajo a tiempo parcial por tiempo determinado en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. A los contratos de trabajo a

¹⁴⁹ Véase comentarios de PEDRAJAS MORENO, Abdon: “El Trabajo a Tiempo Parcial”, Fernando Valdés Del-Ré, *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid, Ed. Lex Nova, 1994, pp. 129-159.

tiempo parcial de duración determinada, les será de aplicación lo establecido en la normativa específica de estos últimos, según la modalidad de que se trate".

Comparando la normativa actual con la derogada, se percibe claramente que en ésta la remisión a las modalidades del artículo 15 era más explícita. Para suplir esta deficiencia, hay que recurrir a la norma reglamentaria, o sea, al artículo 18.1 del RD 2317/93, en donde se establece que los contratos a tiempo parcial se "... formalizarán por escrito, en el modelo que figura en el anexo de este Real Decreto, en el que deberá constar, entre otros elementos, si el contrato se celebra por tiempo indefinido o por duración determinada, identificando, en este último caso, el supuesto previsto en el artículo 15 del ET que justifica tal duración "⁽¹⁵⁰⁾.

La duración del contrato a tiempo parcial en el régimen de **jubilación parcial** será la del período que falta al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación (art. 6 del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de

¹⁵⁰ PEDRAJAS MORENO, abdón, op. cit, p. 140, refiriéndose a la derogada Ley 10/1994, ya advertía sobre esta deficiencia técnica de la normativa en cuanto a la aplicación del contrato a tiempo parcial a los supuestos de contratación de duración determinada previstos en el artículo 15 del ET. Hay que señalar que mismo con las alteraciones provocadas en el art. 12 del TRET con la edición del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre , la normativa actual sigue sin hacer una referencia clara en cuanto a los supuestos previstos en el art. 15 del TRET.

noviembre), es decir, a los 65 años, en cuyo momento el contrato se extinguirá. Por lo tanto, se percibe que se trata de un contrato a término.

Hay que decir que esta duración definida del contrato a tiempo parcial es consecuencia de la propia limitación temporal de la jubilación parcial, lo que en principio puede parecer extraño al calificativo de jubilación, pues ésta tiene naturaleza vitalicia y no temporal. Por eso "...esta particularidad tiene consecuencias en un doble plano: de una parte, se hace coincidir el término-resolutorio del contrato a tiempo parcial con el de la percepción de la jubilación parcial (art. 12.5, 'in fine' del ET y art. 3.1 del RD 1991/84), de forma que la duración del contrato y de la pensión resultan idénticas. Pero, por otra parte, se está exceptuando también la regla general de la duración indefinida o indeterminada, característica de las prestaciones periódicas del sistema de la Seguridad Social y, por consiguiente, también de la pensión de jubilación"⁽¹⁵¹⁾.

V.3.3- Derechos de los trabajadores a tiempo parcial

Tradicionalmente los trabajadores a tiempo parcial se han considerado como empleados adicionales o suplementarios, cuya permanencia en la

¹⁵¹ SALVADOR PÉREZ, Félix, *op. cit.*, p. 796-797.

empresa no estaba de modo alguno asegurada. Esta situación generaba una desigualdad con relación a los trabajadores a tiempo completo.

El ET, al acoger esta modalidad contractual, se limitó a ordenar que la cotización a la Seguridad Social se efectuara en razón de la jornada de trabajo. La tentativa de equiparar los derechos de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo vino con la edición del RD 1445/1982, de 25 de junio, sobre medidas de fomento de empleo, que disciplinó el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial, en desarrollo del artículo 12 del ET, en su versión antigua. Ese intento culminó en la igualdad de salarios y demás percepciones económicas, en proporción al tiempo trabajado. Sin embargo, Garrido Pérez critica la referida norma reglamentaria por lo que se refiere a los restantes derechos, pues "el RD subordina su disfrute a un extraño principio de compatibilidad con la naturaleza del contrato"⁽¹⁵²⁾. Según la referida autora "...ello y tal como se formulaba, hacía por tanto presumir la existencia de dos tipos de derechos. Por un lado, aquellos derechos que, en tanto compatibles, estaban sujetos a la regla de proporcionalidad. Por otro lado, aquellos otros que podían no ser compatibles con el trabajo a tiempo parcial y de los que, en consecuencia, no habrían de gozar los trabajadores así contratados"⁽¹⁵³⁾.

¹⁵² GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., pp.34-35.

¹⁵³ *Ibidem*.

La reglamentación más precisa de estos derechos de equiparación vino con la publicación del RD 1991/84 (hoy Real Decreto 144/1999, de 29), que según ya hemos destacado arriba, reglamentó la Ley 32/1984, de 2 de agosto (esta última derogada por el TRET, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). Referida norma reglamentaria estableció en su artículo 2.1 que " los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los derechos que la ley o los convenios colectivos reconozcan a los trabajadores a tiempo completo". Se percibe, por lo tanto, que hubo una evolución normativa en el sentido de establecer el **principio de equiparación** entre los trabajadores a tiempo parcial y los contratados a tiempo completo, poniendo fin a esta situación marginal que venían soportando los trabajadores así contratados.

Con la derogación del artículo 2.1 del RD 1991/84 por el Real Decreto 2317/93, artículo 19, se puede decir que la actual norma recepcionó el criterio de proporcionalidad al preceptuar que "...los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse por la negociación colectiva".

Ramírez Martínez entiende que la situación no cambia mucho con relación a la normativa anterior. Sin embargo, matizando algunos puntos importantes de la norma derogada con la actual, afirma: "De un lado, se

formula claramente la regla general de proporcionalidad. De otro lado, las únicas peculiaridades en virtud de esa regla de proporcionalidad son las que se establezcan por ley o por convenio, que parece que deberán preverlas expresamente, aplicándose una estricta paridad en todo lo demás establecido por ley o convenio"⁽¹⁵⁴⁾.

Sin ánimo de exhaustividad, nos referimos a continuación a algunos de los derechos o condiciones de trabajo para ver si se aplica o no la regla de proporcionalidad.

Así, en cuanto a la retribución, se advierte que los sucesivos decretos que fijan el salario mínimo, siguen manteniendo la regla tradicional de que "salarios mínimos se entienden referidos a la jornada legal de trabajo en cada actividad. Si se realiza jornada inferior se percibirán a prorrata"⁽¹⁵⁵⁾.

¹⁵⁴ RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan M: "La Regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", *Revista Actualidad Laboral*, n1 11, marzo, 1994, pp. 171.

En contra de esta interpretación restrictiva de las previsiones legales o convencionales, afirma PEDRAJAS MORENO, Abdón, op. cit., p. 150, que la adopción de esta línea llevaría a "una situación muy difícil en el orden aplicativo, habida cuenta de la ya señalada escasísima regulación legal y convencional en la materia y el previsible incremento de esta modalidad de contratación, sino, también sobre todo, porque no creo que el artículo 19 del Real Decreto esté significando- ni por su rango normativo hubiera podido serlo- una excepción a los principios generales que se derivan del título preliminar del Código Civil, para la cobertura de lagunas existentes en el sistema de fuentes del derecho".

¹⁵⁵ Véase, por ejemplo, para 1998, Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre, art. 1º.

La posibilidad de que el trabajador "contratado a tiempo parcial realice horas extraordinarias, prevista en la anterior regulación, se mantiene tras la reforma (art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores), con la misma limitación de que 'para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas'. Además, el nuevo texto del Estatuto de los Trabajadores introduce una previsión expresa, que no existía en la anterior redacción, aunque su desarrollo reglamentario implícitamente así lo reconocía, según la cual- y se supone que para despejar posibles dudas- 'tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo"⁽¹⁵⁶⁾.

También el tema de la equiparación y proporcionalidad de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo nos lleva a plantear si los derechos de aquéllos referentes a vacaciones, descanso semanal, permisos y fiestas serán concedidos en su plenitud o, por el contrario, serán gozados en función del tiempo trabajado. Para Garrido Pérez⁽¹⁵⁷⁾ estos derechos serán concedidos en su integridad, es decir, no en función del tiempo

¹⁵⁶ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, op. cit., p. 41.

¹⁵⁷ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., p. 41.

trabajado, pues para la referida autora los dispositivos legales del ET (arts. 37-38) que facultan estos derechos vienen contemplados como "derechos de los trabajadores" y no sólo de los contratados a tiempo completo. Pedrajas Moreno⁽¹⁵⁸⁾ ya no ve tan sencilla la solución para este planteamiento. El autor pone de manifiesto que para un tema tan complejo como éste, no hay una respuesta en la normativa actual. Por eso resalta el gran papel de la negociación colectiva en el diseño de las cuestiones polémicas como ésta que planteamos.

Entendemos correcta la interpretación de Eva Garrido sobre el tema arriba destacado. Incluso en este supuesto se puede aplicar perfectamente el principio de la norma más favorable.

Sobre el tema de las horas extraordinarias, es importante resaltar que con las modificaciones producidas en el art. 12 del TRET por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, y reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, se percibe que ha habido un cambio de gran magnitud en esta materia, al establecer que el pacto de horas complementares sólo será permitido en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida (art. 12.5, letra b del TRET).

¹⁵⁸ Idem, pp. 151-152

Por lo tanto, con la nueva redacción dada al art. 12 del TRET, las horas extraordinarias **estarán limitadas a los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.**

En cuanto al trabajador a tiempo parcial bajo el régimen de **jubilación parcial**, no podemos olvidar que el trabajador que acoge a esta modalidad, como consecuencia de la novación modificativa, pasará de ser un trabajador fijo y a tiempo integral a ser uno a tiempo parcial con contrato de duración definida y jornada reducida al 50 por ciento (hoy un mínimo del 30 y el máximo del 77 por 100). Por lo tanto, el principio de proporcionalidad no incidiría en este caso, porque no genera una situación de equiparación con otro trabajador. En realidad, el trabajador jubilado parcialmente ya se encuentra inserto en la organización empresarial. Por lo tanto, no hay un elemento de comparación. Entendemos que lo que más podría afectar a este colectivo sería la cuestión de las horas extraordinarias. Sin embargo, con las modificaciones provocadas por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, en materia de trabajo a tiempo parcial, el trabajador jubilado parcialmente no podrá pactar las horas complementarias debido a que la duración de su contrato a tiempo parcial tendrá duración definida, es decir, hasta que cumpla la edad ordinaria de jubilación. Sobre el derecho a las vacaciones, descansos, festivos y permisos, a nuestro juicio, deben ser gozados de forma integral, según ya hemos manifestado arriba.

V.3.4- Protección social

Inicialmente es importante resaltar que la clásica distinción entre el trabajo a tiempo parcial normal y trabajo a tiempo parcial marginal a efecto de protección social, prácticamente ha desaparecido tras las modificaciones llevadas a cabo por el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, convertido en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Esta distinción tuvo su origen con la incorporación del trabajo a tiempo parcial en la Ley 8/1980, de 10 de marzo (art. 12.), la cual preveía que en el supuesto de que la jornada del trabajador a tiempo parcial fuera inferior al 30 por 100 de la jornada semanal o mensual, la protección sólo incluiría las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, maternidad y fondo de garantía salarial. Es verdad que con la nueva configuración jurídica del contrato a tiempo parcial, producida por la Ley 10/1994 y posteriormente incorporada al TRET, el hecho de la escasez en el número de horas de realización de servicios no es determinante para la configuración del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, el escenario no había cambiado en términos de protección. El trabajador a tiempo parcial marginal seguía con su cobertura restringida a determinadas contingencias, según hemos resaltado arriba.

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 8/1997 (D. Transitoria 4ª) y con la reciente reglamentación de esta materia por el Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo, la cobertura se amplía a todas a las contingencias, pero se mantiene el tratamiento autónomo del llamado contrato a tiempo parcial marginal o reducido, que con la referida norma reglamentaria pasa a denominarse **“trabajo a tiempo parcial de prestación marginal de servicios”**.

De la lectura de la referida norma reglamentaria, se pueden extraer las siguientes observaciones: En primer lugar, la marginalidad sigue prevista en los mismos términos que estableció la Ley 10/1994, o sea, se entiende que aquella existe cuando la prestación de servicios es inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho horas al mes (RD 489/98, art. 1º). En segundo lugar, se equipara al resto de los trabajos a tiempo parcial en cuanto a la totalidad de la protección (situaciones y contingencias) que prevea el régimen de Seguridad Social en que se hallen encuadrados⁽¹⁵⁹⁾.

Cabe señalar que con la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo

¹⁵⁹ En este sentido, véase comentarios de TORTUERO PLAZA, José Luis: “Apuntes para un debate sobre el trabajo a tiempo parcial y la Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 9, 1998, pp. 57-71.

en relación con el trabajo a tiempo parcial, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, se ha establecido un sistema mejor y más amplio de protección social, en los siguientes términos: a- la protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo; b- la base de cotización será siempre mensual; c- la cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen (mil ochocientos veintiséis horas anuales); d- para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones se computarán las horas efectivamente trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, y en el supuesto en que los períodos mínimos de cotización requeridos son más amplios- pensiones de jubilación y de incapacidad permanente- se atenúa esa exigencia con la aplicación, para la determinación de los períodos de cotización, del coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización.

En términos de protección social para el trabajador jubilado parcialmente, entendemos que su cobertura sigue siendo integral, incluyendo todas las contingencias sociales . También es importante resaltar que debido al doble vínculo jurídico a que el trabajador jubilado parcialmente está sometido al acogerse a esta modalidad, es decir, uno de naturaleza contractual, en este caso el contrato a tiempo parcial, y el otro público con el Régimen General de

Seguridad Social bajo la jubilación parcial, la norma reglamentaria (RD 1991/1984, art. 13.3) se preocupó en asegurar a este colectivo la cobertura integral, o sea, por todas las contingencias, incluso asegurando que “el jubilado parcialmente tendrá la condición de pensionista a efectos de la participación en el pago de las prestaciones farmacéuticas”.

Cabe señalar que con la edición del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, art. 16, ha habido una preocupación, en cuanto a esta condición de pensionista, de extender dicha protección a las prestaciones sanitarias, médicas y de servicios sociales.

En realidad, en materia de cobertura, no vemos ninguna incompatibilidad con la actual regla establecida por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, en relación a la norma derogada (RD 1991/1984). Se puede decir, incluso, que la nueva norma reglamentaria ha venido a confirmar y ampliar varios preceptos que aseguraban y siguen asegurando una amplia cobertura a los trabajadores que acogen a esta modalidad atípica de retiro anticipado. Además, es importante señalar que referida modalidad, mismo con las alteraciones producidas por la nueva normativa, es decir, en cuanto a la edad de acceso (antes a partir de los 62, ahora a partir de los 60 años) y jornada (antes 50 por 100, ahora un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100) el

legislador ha mantenido su objetivo como instrumento de política de empleo y reparto de trabajo.

V. 3.5- Cotizaciones

Con relación a las cotizaciones, tras algunas vacilaciones de la norma, se utiliza el modulo horario para cuantificar la base de cotización a la Seguridad Social, así como para el desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional. En este sentido prevé el artículo 12.3 del TRET que "...la base de cotización a la seguridad social y demás aportaciones que se recauden conjuntamente con aquélla estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas⁽¹⁶⁰⁾.

La misma regla arriba citada servirá para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social. Sin embargo, para el cómputo de ésta es importante destacar que el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, hace revivir la controversia en la materia sobre si se computaban como días completos aquellos en que sólo se hubiera trabajado algunas horas, estableciendo un criterio restrictivo según el cual sólo

¹⁶⁰ Véase también Real Decreto 2064/95, de 22- XII, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (art. 65.1), según redacción dada por el Real Decreto 482/98, de 27- III, Disposición Adicional única.

va a computarse, en una visión proporcional estricta, el tiempo efectivamente trabajado⁽¹⁶¹⁾.

Para el jubilado parcialmente, considerando su condición de trabajador a tiempo parcial, éste cotizará sobre las horas efectivamente trabajadas. Sin embargo, al término del contrato a tiempo parcial, cuando el trabajador pasa a la modalidad de jubilación ordinaria, el Real Decreto 1991/1984, art. 14.1 (hoy Real Decreto 144/1999, art. 17.2) le garantiza, a efectos del cálculo de la base reguladora, el incremento de 100 por 100 de la cuantía de las cotizaciones efectuadas durante el período de jubilación parcial cuando haya que determinar la base reguladora de la pensión, y computándose como período cotizado, en

¹⁶¹ Para el CONSEJO ECONÓMICO, op. cit., pp.50-51, "...el RD 2319/93, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del sistema de la seguridad social para 1994, siguiendo con el criterio anterior, introduce un conjunto de reglas para determinar las bases reguladoras de las prestaciones, así como en relación a los períodos de cotización exigidos en el Régimen de que se trate, para causar el derecho a las mismas. Se trata de una modificación que, aplicado estrictos criterios de proporcionalidad y contributivos, reduce de la misma manera la posibilidad y cuantía de la incapacidad temporal, etc. En definitiva, se pone fin a la consideración como día cotizado, a efectos de reunir los períodos de carencia necesarios, con independencia de la duración diaria de la jornada, que anteriormente venía a equiparar en la práctica, por ejemplo, la cotización de un trabajador con jornada diaria de ocho horas con la efectuada por quien sólo trabajaba dos horas. Como consecuencia de ello, se restringe respecto a la situación anterior el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de la Seguridad Social ya que para tener derecho a una determinada prestación un trabajador a tiempo parcial, por ejemplo a media jornada, deberá haber cotizado el doble de días que un trabajador a jornada completa". También en este sentido, véanse comentarios de DESDENTADO BONETE, Aurelio y TEJERINA ALONSO, José Ignacio: "Contrato de trabajo a tiempo parcial y prestaciones de la Seguridad Social", *Revista Tribuna Social*, nº 85, enero de 1998, p. 92. Cabe señalar que el Real Decreto 489/98, de 27 de marzo ha mantenido el mismo criterio de cálculo arriba destacado.

cualquier caso, el tiempo que medió entre la jubilación parcial y la ordinaria. En realidad se trata de una ficción jurídica sobre los efectos reales de la conversión de su relación a jornada parcial. Si no fuera así, la jubilación parcial sería poco atractiva para el trabajador, pues éste podría ver mermada la cuantía plena de su futura pensión.

También es importante decir que el referido incremento incidirá en los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total (RD 144/1999, artículo 14). Se trata de crear la ficción jurídica de existencia de un trabajo a tiempo completo.

Aún, en cuanto a la incapacidad, cabe señalar que, según el art.13.2 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero la jubilación parcial es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y incapacidad permanente total.

Es importante resaltar que con la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, y posteriormente su norma reglamentaria, el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, la base de cotización a la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial ha sido modificada, en el sentido de ampliar la cobertura, con base en el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo. Ahora, con las alteraciones

producidas en el art. 12 del TRET y la Disposición Adicional Séptima del TRLGSS, cabe destacar las siguientes modificaciones en la base de cotización: a- el módulo será mensual; b- se constituirá de las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias c- en relación con los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización, para lo que se dividirá por cinco el número de horas efectivamente trabajadas, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales. Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización, obtenidos de acuerdo con el criterio anterior, se le aplicará un coeficiente multiplicador del 1,5 para obtener el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.

VI- DOS RELACIONES JURÍDICAS DISTINTAS

Si para el trabajador por cuenta ajena, aparte de la edad, el acceso y devengo de la pensión de jubilación ordinaria conlleva la extinción de su contrato de trabajo, tal exigencia no ocurre con la concesión de la jubilación

parcial. Aquí se ve una vez más y con intensidad la excepción a la regla general de incompatibilidad del percibo de la pensión con cualquier actividad profesional, según ya establecía el Texto Articulado Primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 1907/1966, de 21 de abril, hoy plasmada en el art. 165 del TRLGSS.

El legislador así lo quiso al crear la jubilación parcial, figura, conforme hemos comentado arriba, atípica en el contexto de las demás modalidades de jubilación anticipada. Tal excepción se justifica debido a los motivos por los cuales se creó dicha institución, es decir, nacida de la reforma laboral de 1984, con la finalidad de servir como una fórmula más de política de empleo y de reparto de trabajo a través del contrato de relevo⁽¹⁶²⁾.

Como consecuencia de ella, el trabajador estará vinculado a dos relaciones jurídicas individualizadas, no equiparables ni tampoco semejantes, es decir, una de derecho privado, el vínculo laboral con el empleador, y otra

¹⁶² FLÓREZ SABORINO, Ignacio, op. cit., p.124, afirma que en la reforma de 1984, el reparto de trabajo ha estado presente en la generalización del contrato a tiempo parcial, la sustitución de trabajadores mayores de 64 años jubilados anticipadamente y la creación del contrato de relevo. El referido autor también destaca que antes de la reforma de 1984, el gobierno ya había intensificado algunas medidas dirigidas a este fin, es decir, al reparto de trabajo. Pero, a partir de 1984, y mediante la reforma se subordinan las medidas de reparto a las de flexibilidad cuantitativa, al ser contempladas como modalidades contractuales (contrato a tiempo parcial, de relevo y posibilidad de jubilación a los trabajadores de 64 años sustituyéndolos por otros). Sin embargo, tales medidas no tuvieron la respuesta esperada en la creación de puestos de trabajo.

de carácter público, con el Instituto Nacional de Seguridad Social. Además de ser distintos los sujetos, los objetivos también son diferentes, aunque puedan posicionarse, en el caso de las pensiones, como secuenciales, y ser esta modalidad de prestación un sustituto del salario. Indudablemente, son dos vínculos inconfundibles por su naturaleza, "modus operandi", dicción jurídica y efectos prácticos.

Hemos visto que el derecho a trabajar parcialmente no se confunde con el derecho a percibir entre un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100 de la pensión con una actividad retributiva, pudiendo el mismo trabajador ejercerlos simultáneamente. Ambos derechos provienen de situaciones perfectamente caracterizadas y no coincidentes, es decir, subsiste el derecho a trabajar parcialmente, manteniendo el contrato individual de trabajo y percibir una parte de la pensión. Así, pues, el acceso a la referida modalidad no provoca la extinción del contrato de trabajo.

Por lo tanto, se percibe que la concesión de la jubilación parcial no interferirá en la relación jurídica laboral que el jubilado tiene, y seguirá teniendo hasta que cumpla la edad ordinaria de jubilación, es decir, a los 65 años.

VII- EL CONTRATO DE RELEVO

De la misma forma que hemos analizado el contrato a tiempo parcial bajo el régimen de la jubilación parcial, lo vamos a hacer , a continuación, con el Contrato de Relevó, puesto que se trata de una figura jurídica que está directamente relacionada con la referida modalidad de retiro anticipado, ya que ésta nace justamente con la aparición de dicha modalidad contractual, sirviendo como instrumento de la política de empleo y reparto de trabajo.

Inicialmente queremos advertir que los comentarios doctrinales sobre esta modalidad contractual son escasos y casi siempre los autores se limitan a remitir al contrato a tiempo parcial. Tal hecho hace que la mayoría de los autores hablen más de esta modalidad que de aquélla. Como bien advierte Garrido Pérez, este recurso continuo a la regulación del tiempo parcial, en un principio puede llevar a la conclusión de que el contrato de relevó no posea una naturaleza jurídica propia, a parte de participar de la propia del trabajo a tiempo parcial. Pero, en esta modalidad se verifica un aspecto que le caracteriza, a saber: el juego combinado del tiempo de trabajo y el tiempo del contrato, en la medida en que se acude al trabajo a tiempo parcial y al trabajo de duración determinada, y este último por el hecho de que tanto la actividad laboral del trabajador jubilado parcialmente como la del trabajador relevista tienen en principio un límite de duración fijada en tres años como máximo (hoy 5 años)



o sea, desde que aquél accede a la jubilación parcial a la edad de 60, 61, 62, 63, 64 años, hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Se puede decir que este dado no encaja en ninguno de los casos para los que está previsto el contrato de duración determinada, sino que se trata de un trabajo cuya duración, al menos máxima, está ya previamente fijada por la ley de un modo particular y específico para esta modalidad contractual⁽¹⁶³⁾.

La figura del contrato de relevo tiene su origen en el conocido término anglosajón "**job sharing**" (trabajo compartido) o acuerdo laboral voluntario donde un trabajo a tiempo completo se divide entre dos o más trabajadores. Es una forma de empleo a tiempo parcial donde el salario y las prestaciones sociales complementarias se dividen entre los trabajadores. En España dicha modalidad contractual "ha recibido diferentes denominaciones, así participación del tiempo de trabajo o empleo compartido"⁽¹⁶⁴⁾. Fue regulada por primera vez en el ordenamiento jurídico español, como modalidad contractual con el nombre de relevo, a través de la ley 32/1984, de 2 de agosto, reglamentada por el RD 1991/84, de 31 de octubre, que dio nueva redacción al artículo 12 del ET, y según la propia exposición de motivos de la referida

¹⁶³ GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, 1987, p. 14.

¹⁶⁴ FLÓREZ SABORINO, Igancio, op. cit., p. 113.

norma, dicha figura jurídica es una medida de reparto de trabajo⁽¹⁶⁵⁾.

Es importante decir también que el contrato de relevo guarda íntima relación con el régimen de jubilación parcial, pues el acceso del trabajador relevado a dicha forma de retiro anticipado provocará la celebración del contrato de relevo.

Podemos afirmar que los hechos que desembocan en la figura del contrato de relevo son: la jubilación parcial del trabajador por cuenta ajena (según establece el artículo 12.6 del TRET); continuidad de la prestación de servicios por el trabajador jubilado parcialmente; novación simultánea de su contrato de trabajo en uno a tiempo parcial y a término y la celebración simultánea de un contrato de relevo entre el mismo empresario y otro trabajador demandante de empleo.

¹⁶⁵ Para OJEDA AVILES, A: "Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", *RDL*, n1 14, 1984, el origen del contrato de relevo está en la fórmula de sustitución simultánea contenida en la figura de la jubilación anticipada especial, pactada por el Acuerdo Interconfederal de 1983, el cual permitía, una vez pactada en convenio colectivo, la jubilación anticipada del trabajador a los 64 años y su simultánea sustitución por un demandante de empleo. Ya MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael: *Revista Documentación Laboral*, nº 15, enero-marzo, 1985, p. 47, rechaza esta tesis, una vez que, para este autor, dicho "precedente no contempla el fenómeno del empleo compartido, sobre el cual está injerida la figura del contrato de relevo". Y termina, afirmando que "la causa del contrato de relevo consiste precisamente en la sustitución de la fuerza de trabajo perdida por dicha jubilación parcial. Son secuencias de actos jurídicos que parten de la previa existencia de la relación laboral de duración indeterminada y a tiempo completo".

VII.1 Concepto y naturaleza jurídica

Según Rafael Martínez Emperador el contrato de relevo "es un contrato de trabajo a tiempo parcial y de duración determinada que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, para sustituir a otro trabajador de la propia empresa contratante que hubiera accedido a la jubilación parcial prevista en el citado precepto estatutario y novado su contrato a tiempo parcial, en momento simultaneo con el del perfeccionamiento de aquel"⁽¹⁶⁶⁾.

Eva Garrido Pérez afirma que el contrato de relevo debe ser entendido "como una modalidad contractual que toma su base jurídica configuradora de regulación propia del trabajo a tiempo parcial, completada por unas particularidades exigidas por el hecho de tratarse de un trabajo compartido con dos trabajadores con jornada a mitad del tiempo"⁽¹⁶⁷⁾.

También debe ser entendido como una medida combinada de creación de empleo y reparto de trabajo, o sea, la causa del contrato de relevo consiste

¹⁶⁶ MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael: "El Contrato de Relevo", *Revista Documentación Laboral*, nº 15, enero-marzo, 1985, p. 47.

¹⁶⁷ GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 16-17.

precisamente en la sustitución de la fuerza de trabajo perdida en consecuencia de la jubilación parcial.

En realidad, el contrato de relevo ha sido conformado, en su desarrollo reglamentario, como variedad específica del contrato a tiempo parcial.

También se puede entender que es un "contrato de sustitución: el relevista comparte el puesto de trabajo del jubilado parcialmente que transforma su contrato a tiempo parcial y sustituye la actividad cedida por éste. De ahí que la prestación de servicios del trabajador relevista debe ser análoga y complementaria de la rendida por el trabajador cedente"⁽¹⁶⁸⁾. En este sentido, afirma Rafael Martínez Emperador que "el trabajador de relevo debe tener la misma profesión y ha de asignarse categoría profesional análoga a la ostentada por el sustituido. La no concurrencia de estos requisitos podrá privar de su causa el contrato de relevo"⁽¹⁶⁹⁾. Para el referido autor, **esta necesidad de que haya una similitud de actividades entre el trabajador relevista y el sustituido, añade a esta figura contractual una cierta rigidez en su**

¹⁶⁸ MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., p.52.

¹⁶⁹ Ídem, op. cit, p. 53.

formación, lo que quizás sea una de las causas que apuntan la escasa utilización de esta modalidad contractual en España⁽¹⁷⁰⁾.

Sin embargo, cabe señalar que la vinculación arriba destacada ha sido flexibilizada por la nueva redacción dada al art. 12 del TRET por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, al establecer que “...el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar”. Aparte de tornar más flexible la actuación del relevista en cuanto a la función del trabajador jubilado parcialmente, referida norma prevé que la jornada del trabajador relevista podrá ser completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. También en cuanto al cumplimiento de horario, el referido Real Decreto-ley establece que no hay necesariamente una vinculación de horario, pudiendo el horario del trabajador

¹⁷⁰ En los datos que hemos recogido sobre la evolución de los contratos de relevo, se nota una disminución en su utilización de una forma muy intensa, lo que nos hace pensar también que la poca utilización de esta modalidad es debido a esta necesidad de similitud de funciones y actividades que debe haber entre el trabajador jubilado parcialmente y el relevista. **Contratos de relevo registrados de 1992-1996: 2.182, 1.582, 219, 238, 213. Fuente: Estadística de Contratos Registrados, diciembre de 1997, VI.1º, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**

relevista completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él (art. 12.6, letra b).

Para finalizar este epígrafe, entendemos que los cambios normativos arriba destacados habrán de provocar una mayor acogida a esta modalidad contractual. También se puede decir que dichas alteraciones han puesto de manifiesto una tentativa del legislador de dar mayores con tornos y una cierta independencia al contrato de relevo en relación al contrato a tiempo parcial⁽¹⁷¹⁾. En todo caso, no se puede olvidar que la razón última del contrato de relevo sigue siendo una modalidad vinculada a la política de empleo y reparto de trabajo.

VII.2- Duración

El contrato de relevo es una modalidad contractual de duración determinada. Término cierto porque su duración ha de coincidir con el tiempo

¹⁷¹ La investida más evidente de este nuevo diseño del contrato de relevo está reflejada en el artículo 6, letra “b”, del Real Decreto-ley 15/1999, de 27 de noviembre, el cual prevé que *el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa* (nuestras las cursivas). Se percibe que el trabajador relevista podrá cumplir jornada superior a la dejada por el trabajador jubilado parcialmente. Sin embargo, GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, 1987, p. 36, comentando la omisión del art. 8, letra “c”, del Real Decreto 1991/84 en cuanto a un límite máximo de la jornada del trabajador relevista y la posibilidad de pactarla superior al 50 por 100 de lo que preveía, pone en duda si dicha ampliación no estaría descaracterizando la figura del contrato de relevo, modalidad contractual intrínsecamente vinculada al reparto del empleo.

que falte para la extinción del contrato a tiempo parcial del trabajador relevado. Son tres años (hoy 5 años), por lo tanto, la duración máxima que puede alcanzar el contrato de relevo, una vez que para acceder a la jubilación parcial, según establece el artículo 12.5 (hoy 12.6) del TRET, la edad del trabajador relevado debe ser inferior a tres años (hoy 5 años) a la exigida con carácter general en el régimen correspondiente de la Seguridad Social para causar derecho a la jubilación ordinaria.

También hay que decir que normativamente es posible que el trabajador se acoja a la jubilación parcial pocos meses antes de la edad de jubilación ordinaria. En este caso estaríamos frente a un contrato de relevo con un corto plazo de duración.

De cualquier forma, la normativa exige para el contrato de relevo una simultaneidad en su duración con el contrato a tiempo parcial del trabajador relevado, y así se lo impone al empresario, estando éste obligado a mantener cubierta, como mínimo, la jornada que ha sido sustituida por el contrato de relevo hasta la fecha de jubilación total. Por lo tanto, se puede decir que "...la duración del contrato se encuentra perfectamente tasada y transcurre desde que, a partir de los 62 años de edad (hoy 60 años), el trabajador relevado solicita su pensión de jubilación parcial y nova su contrato anterior y hasta que el mismo cumple la edad ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Consta

pues tanto la duración mínima como la máxima. En el primer caso, no existe límite alguno y desde tres años (hoy 5 años) hasta sólo un día el contrato de relevo puede tener una duración variable. En el segundo, la edad ordinaria de jubilación rige como límite máximo”⁽¹⁷²⁾.

Eva Garrido pone de manifiesto que “...el legislador no ha querido que el contrato de relevo sea, por sí mismo, una vía que conlleve a la consolidación del trabajador relevista en la empresa, a jornada completa y por tiempo indefinido, siendo, por el contrario, tratado como un mero trabajador temporal. Con ello, además, se corre un grave peligro, ya denunciado por la doctrina, y es el de la amortización del puesto de trabajo que venían ocupando ambos trabajadores, al finalizar sus respectivos contratos por llegar el relevado a la edad de jubilación ordinaria y al no tener el empresario obligación alguna de seguir utilizando los servicios del trabajador relevista. Claro es que las partes, en función de la libertad de pactos, y ante la ausencia de toda previsión normativa al respecto, pueden estipular en el contrato que el relevista, a la

¹⁷² Véase obra citada, LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: “Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo”, p. 60. La referida autora destaca que el límite máximo del contrato de relevo para los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales ha de ser “el general de 65 años o la edad reducida si el trabajador relevado pertenece a uno de los colectivos destacados. No otra puede ser la intención de la D.A.8
* LGSS cuando permite extender la aplicación de la jubilación parcial recogida para los trabajadores pertenecientes al Régimen General en el art. 166 LG.S.S a todos los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales, en los que, como ha quedado expuesto, existen edades reducidas de jubilación”.

extinción del mismo, siga prestando sus servicios en la empresa pero bajo otra modalidad contractual, ya sea tiempo parcial, a tiempo completo, por duración determinada o indefinida»⁽¹⁷³⁾.

VII.3- Constitución del contrato de relevo

VII.3.1- Partes

VII.3.1.1 - *El empresario*

Cualquier empresario podrá celebrar esta modalidad contractual, desde el momento que un empleado de su plantilla solicite la jubilación parcial y formalice con éste un acuerdo para transformar su contrato anterior en uno a tiempo parcial.

Eva Garrido Pérez entiende que la referida modalidad contractual es, en cierta forma, ventajosa para el Empresario, porque según afirma la "contratación del titular de relevo no supone un nuevo gasto para la empresa en concepto de salario, ya que va a ser retribuido con la otra mitad del salario dejado de percibir por el trabajador relevado. Igual consideración puede

¹⁷³ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., p. 52.

extenderse al abono de las cotizaciones a la Seguridad Social, en tanto que serán las mismas, ahora por dos trabajadores como si fueran uno solo"⁽¹⁷⁴⁾.

VII.3.1.2 - *El trabajador*

En principio, la Ley 32/84, de 2 de agosto, sólo precisaba que debía ser un trabajador en situación de desempleo. La exigencia de que sea un "trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como desempleado", vino con la norma reglamentaria (artículo 7º del Real Decreto 1991/84). Tal situación legal de desempleo se concreta en el artículo 208, del TRLGSS. El TRET, en su artículo 12.6, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, utiliza, de forma genérica, la expresión "situación de desempleo".

Eva Garrido Pérez⁽¹⁷⁵⁾ plantea la posibilidad de que el relevista pudiera ser un perceptor de la prestación por desempleo y que a la vez sea trabajador a tiempo parcial. La referida autora argumenta que por la nueva normativa sobre desempleo (refiriéndose a la derogada Ley 31/1984, de 2 de agosto sobre

¹⁷⁴ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit, p. 31-32.

¹⁷⁵ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit, p.29. MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., p. 62, admite que la retribución salarial del trabajador de revelo sea compatible con la prestación o subsidio de desempleo, desde que reducidos una o otro en la proporción correspondiente.

protección por desempleo), se podría o por lo menos no se impedía que el empresario contratase como relevista a un trabajador que se encontrara en esta situación. Sin embargo, la propia autora llega a la conclusión de que dicho planteamiento choca con los principios reflejados en la exposición de motivos de la Ley 32/1984, es decir, el contrato de relevo tiene como finalidad ampliar o completar las posibilidades de reparto de empleo, y admitir dicho supuesto sería ir en contra al espíritu de la norma.

El relevista ha de convivir profesionalmente con el trabajador relevado. Ambos han de compartir el trabajo, y con relación a la jornada, el trabajador relevista podrá cumplirla de forma integral o a tiempo parcial. Pero en todo caso su duración deberá ser, como mínimo, igual a la reducción producida en la jornada del trabajador jubilado parcialmente (art. 12.6., letra b, del TRET, con la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre). Hay que decir también que debe existir homogeneidad en la clase de trabajo de ambos, lo que supone análoga profesión y categoría ⁽¹⁷⁶⁾. Sin embargo, entendemos que con la edición del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, ha sido flexibilizada ésta exigencia de homogeneidad de función, pues el art.6, letra “c”, de la referida norma, establece que “el puesto de trabajo

¹⁷⁶ Para MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., las consecuencias de esta necesidad de homogeneidad está en la característica única del contrato de relevo en relación al contrato común ordinario, es decir, por ser aquél un contrato de sustitución.

del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

VII.3.2-Forma

El contrato de relevo ha de formularse por escrito. Tal afirmación encuentra respaldo legal en el artículo 8.2 del TRET, por la nueva redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Hay que destacar que en la norma reglamentaria (artículo 8.a, RD 1991/84) se impone la forma escrita según modelo oficial, y exige que se haga constar el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido (profesión, categoría profesional, centro de trabajo, retribución, fecha de novación de su contrato en a tiempo parcial, término de dicho contrato, coincidente para la edad de jubilación ordinaria). Para Rafael Martínez Emperador tal exigencia "tiene valor **ad substantium**". El referido autor afirma que "...el carácter de sustitución que es predicable para el contrato de relevo , asemeja el mismo al de interinidad y sabido es que, para esta última modalidad

contractual, la jurisprudencia ha atribuido el referido valor al dato relativo a la identificación del sustituido"⁽¹⁷⁷⁾ .

Pese la importancia que el autor arriba citado da a la forma escrita del contrato de relevo, entendemos que en su defecto, la existencia del contrato podrá ser demostrada por otros medios de prueba, por lo tanto, la presunción es "iuris tantum".

En vista de lo previsto en el artículo 10 del RD 1991/84, se percibe que la forma escrita también es exigida en el supuesto de conversión del contrato de relevo en otro a jornada completa.

La formalización del contrato ha de hacerse por ejemplar cuadruplicado, dos de los cuales serán para las partes, y otro para la oficina de empleo correspondiente, y el cuarto, habrá de adjuntarse a la solicitud de alta en la Seguridad Social.

¹⁷⁷ MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., p. 63. Esta tendencia jurisprudencial es confirmada por SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda, *El Trabajador Interino*, (Colección Jurisprudencia Práctica), Madrid, Ed. Tecnos, 1993,p. 15, para quién la necesidad de identificación del trabajador sustituido es unos de los requisitos formales del contrato de interinidad por sustitución.

En caso de omisión cuanto a este requisito, el contrato de relevo se presumirá por tiempo indefinido (artículo 8.2 del TRET). Sin embargo, dicha presunción podrá ser fácilmente refutada, debido a la vinculación directa del contrato de relevo con la duración de la jubilación parcial. También se puede decir que el incumplimiento de la forma escrita implica la no aplicación del sistema de cotización reducida a la Seguridad Social y demás aportaciones de recaudación conjunta con ésta (art. 8, párrafo 1º del Real Decreto 1991/84). Sin embargo, según ya hemos manifestado en el epígrafe V.3.2 del presente capítulo, entendemos que destruida tal presunción los efectos de la confirmación del carácter temporal del contrato también se extenderán al régimen de Seguridad Social.

VII.4- Contenido

Ya hemos visto que el contrato de relevo está sometido al régimen jurídico del contrato a tiempo parcial. Sin embargo, pese esta vinculación, la figura contractual que estamos analizando se reviste de algunos contenidos importantes, a los que, pese haber hecho alguna referencia en otros apartados, nos gustaría reiterar destacando los siguientes puntos:

- Principio de proporcionalidad en materia salarial, es decir, el relevista tendrá su salario proporcional correspondiente a la misma categoría profesional o similar del relevado.

- Cotización proporcional al tiempo trabajado. Regla para el empresario y trabajador, es decir, las cotizaciones a la Seguridad Social y la correspondientes a Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, tanto por la que se refiere a la aportación empresarial como a la de los trabajadores.

- Sistema de representación conjunta con los trabajadores a tiempo completo.

- Equivalencia de jornada del trabajador relevista con la reducción producida en la del trabajador sustituido. Pero, según la nueva redacción dada al art. 12 del TRET por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, nada impide que el trabajador relevista tenga la jornada completa desde que la duración de su jornada sea, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.

-Interdependencia entre el contrato de relevo y a tiempo parcial, porque "...resulta evidente que el contrato de relevo, aún conformado como autónomo en nuestro ordenamiento positivo, guarda íntima relación, tanto en su constitución como en su desarrollo, con otros

acontecimientos jurídicos, entre los cuales actúa como primero, otro negocio jurídico, anterior y distinto, cual es el contrato de trabajo a tiempo completo y de duración indefinida, celebrado entre el mismo empresario y otro trabajador que accede a la jubilación parcial, cuyo contrato se nova, simultáneamente a la celebración de aquél, en a tiempo parcial y a término¹⁷⁸⁾.

-Incentivación para que se mantenga el contrato de trabajo del relevista tras el acceso del trabajador jubilado parcialmente a la jubilación ordinaria, transformándolo en a tiempo completo y de duración indefinida, con la reducción de 50 por 100 de la cuota empresarial de las contingencias comunes a la seguridad social, durante un período de tiempo igual al de vigencia del contrato de relevo (artículo 10 del RD 1991/84). Hay que resaltar que dicha bonificación ha sido mantenida por la **Ley 64/1997, de 30 de diciembre, la cual regula los incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo.**

¹⁷⁸ MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., p. 48.

-Pese a la regla de proporcionalidad que debe ser aplicada al salario del relevista en relación al trabajador jubilado parcialmente, en el caso del derecho a los días de vacaciones, descanso semanal remunerado, fiestas y permisos, somos partidarios de aplicar el principio de la norma más favorable, una vez que el artículo 37 del TRET no hace distinción de modalidad contractual al tratar de estos derechos⁽¹⁷⁹⁾, con lo cual el trabajador relevista disfrutará de forma integral de los mismos.

VII.5- Extinción

Las causas de extinción previstas en el artículo 49 del TRET, son aplicables al contrato de relevo. Considerando que su duración es a término, impuesta por la norma reglamentaria, se entiende que sea de aplicación el apartado 1.c del artículo 49 del TRET. Esto quiere decir que su extinción no opera en "**ope legis**", pues es necesario que haya una denuncia, con antelación mínima de 15 días si el contrato es de duración superior a un año. Su omisión opera a favor del carácter indefinido de la relación subsistente, presunción "**iuris tantum**", ya que se puede revocarla mediante prueba en contrario. Para

¹⁷⁹ Esta también es la posición de GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit, p. 41.

Rafael Martínez Emperador⁽¹⁸⁰⁾ en este caso no se genera presunción que propicie la transformación del contrato a tiempo completo, por lo tanto, la jornada, en su consecuencia, sigue con las mismas horas o días marcados por las partes⁽¹⁸¹⁾.

El artículo 9.1 del Real Decreto 1991/84, dispone que si en el período del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días por otro trabajador desempleado⁽¹⁸²⁾.

El incumplimiento de esta obligación se sanciona con el deber de indemnizar a la entidad Gestora el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento del cese o del despido improcedente.

¹⁸⁰ MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, op. cit., p. 65.

¹⁸¹ El referido autor también entiende que "Cuando el contrato de relevo alcanzara duración superior a un año, será también necesario preaviso. La omisión de éste, sin embargo, no genera presunción similar; sólo obliga al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a dicho período".

¹⁸² GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., p. 56, afirma "lo que no añade el RD es la modalidad contractual a celebrar con el nuevo trabajador que viene a sustituir al relevista. Aunque lo lógico, y lo quizás fuera la intención del legislador, es que se celebre un nuevo contrato de relevo, no cabe duda de que la falta de indicación al respecto puede dejar abierto el camino para que el empresario haga uso de otro tipo de contrato, ya sea a tiempo parcial, a tiempo completo, de duración determinada o por tiempo indefinido. Si el nuevo contrato es de relevo, es igualmente de esperar que su duración sea la inicialmente convenida para el extinguido, es decir, el tiempo que falta para la jubilación ordinaria del trabajador relevado, aunque ya no sea posible esa simultaneidad con el contrato de este último que exige el artículo 7 del RD".

VIII- JUBILACIÓN PARCIAL Y FOMENTO DEL EMPLEO

Según el resumen de los contratos registrados por el INEM en estos últimos cinco años (cuadro I), se verifica que el contrato de relevo viene

CUADRO I

1.- RESUMEN DE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	1.992	1.993	1.994	1.995	1.996
INDEFINIDO ORDINARIO	170.796	101.786	148.900	212.826	204.235
OBRA O SERVICIO	1.524.653	1.557.929	2.320.883	2.356.046	2.523.626
EVENTUAL CIRC. PROD.	1.187.989	1.084.859	1.421.466	2.243.449	2.784.008
INTERINIDAD	277.775	278.555	307.374	403.832	465.595
LANZAM. NUEVA ACTIVID.	64.065	79.734	181.980	372.467	403.341
FIJOS DISCONTINUOS	79.631	76.605	3.623	-	-
TEMPORAL	856.503	544.812	266.500	56.816	44.314
TIEMPO PARCIAL	539.682	635.880	935.428	1.241.508	1.626.777
RELEVO	2.182	1.582	219	238	213
SUST. JUBILACION 64 AÑOS	1.305	1.320	1.534	2.020	2.779
PRACTICAS	109.324	55.649	50.962	69.975	70.054
FORMACION	137.706	55.114	-	-	-
APRENDIZAJE	-	-	208.975	179.072	184.577
MUJERES SUBREPRESENTADAS	228	223	321	297	155
MUJERES REINCORPORADAS	232	290	256	294	322
JOVENES MENORES 25 AÑOS	1.225	1.296	1.565	1.390	831
JOVENES DE 25 A 29 AÑOS	647	589	719	750	723
MAYORES DE 45 AÑOS	6.427	4.726	8.016	7.630	6.872
MINUSVALIDOS	3.210	2.600	3.802	3.943	4.815
MINUSVALIDOS EN C.E.E.	1.298	3.203	4.747	6.922	8.372
OTROS CONTRATOS	170.869	137.113	140.993	143.556	270.054
TOTAL CONTRATOS	5.135.747	4.623.865	6.008.263	7.303.031	8.601.119
CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	21.048	30.922	32.339	27.063	26.428
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	6.207	8.947	10.637	9.716	10.092
TOTAL	5.163.002	4.663.734	6.051.239	7.339.810	8.637.639

cayendo año tras años. Lo que nos permite concluir que la jubilación parcial no viene dando el resultado esperado en términos de generación de empleo. Sin embargo, no podemos decir que dicha fórmula ha sido un fracaso, haya visto el número de contratos de relevo firmados entre los años 1990-1991 (2.283 y 2.611, respectivamente)⁽¹⁸³⁾. Es una cantidad razonable si comparada con los descensos registrados a partir de 1992-1996 (cuadro I).

También, según nos enseña el cuadro II (en la página siguiente), el sector servicios es el que acoge más la jubilación parcial, pues es el que más contratos de relevo registra.

VIII.1- Posición doctrinal

Una parte de la doctrina se manifiesta un tanto escéptica en cuanto a la utilización de la jubilación parcial⁽¹⁸⁴⁾. Los números revelan que como medida de fomento de empleo la referida institución ha presentado un cuadro poco animador. Pensamos que tiene razón Martínez Emperador quien, al

183 Estadística de Contratos Registrados, abril de 1995, volumen segundo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Instituto Nacional de Empleo.

184 En este sentido, véanse comentarios de TORTUERO PLAZA, José Luis: "Aspectos jurídicos de las prestaciones: el empleo y las pensiones, op. cit, pp.18-28; RODRIGUEZ-PIÑERO, Miguel: "Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", p.255; FERRERA ALONSO, Fidel: "Reflexiones en torno a la edad de jubilación", op. cit, pp.30-31.

CUADRO II

FOMENTO DEL EMPLEO
Contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo (excluidos convenios)
Clasificados por sexo y sectores económicos

Años Medias mensuales	Sexo		Total	Sectores			
	Hombres	Mujeres		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
1985	4.156	6.003	10.321	44	1.346	216	8.715
1986	6.077	8.710	14.685	51	1.733	290	12.811
1987	7.415	10.986	18.479	61	2.172	351	15.895
1988	9.309	14.807	24.239	85	2.620	511	21.123
1989	10.674	18.884	29.638	99	3.131	624	25.834
1990	11.987	22.376	34.343	122	3.517	857	29.847
1991	13.234	26.080	39.294	219	3.887	1.018	34.463
1992	15.750	29.342	45.075	256	3.701	1.183	39.935
Año 1992 (meses)							
Enero	14.206	29.088	43.296	250	3.926	1.228	37.892
Febrero	14.182	28.686	40.848	268	4.008	1.228	36.947
Marzo	13.610	28.242	40.062	242	4.235	1.142	34.439
Abril	14.289	26.480	40.749	211	3.486	1.088	35.954
Mayo	14.006	25.222	39.230	262	3.518	1.052	34.398
Junio	14.961	25.715	40.696	232	3.452	1.213	36.799
Julio	19.849	33.161	53.010	296	3.793	1.254	47.665
Agosto	10.284	16.222	29.506	173	1.684	780	26.899
Septiembre	15.663	35.681	51.344	256	3.810	1.248	46.032
Octubre	23.578	47.728	71.307	370	5.275	1.576	64.086
Noviembre	19.145	33.068	52.233	300	4.363	1.442	46.128
Diciembre	15.028	23.596	36.624	217	2.849	942	34.616

comentar la poca acogida del contrato de relevo, resalta la exigencia que la normativa hace con relación a la similitud de actividad que debe haber entre el relevista y el trabajador jubilado parcialmente, lo que la convierte en una fórmula poco atractiva para el empresario, pues a éste también la ley le reserva un papel importante cuando el trabajador de su plantilla manifiesta interés en acceder a esta modalidad, dado los despliegues jurídicos que ocurren al procesar referida modalidad, obligando al empresario a celebrar otro contrato

(en este caso el contrato de relevo) con un demandante de empleo para cubrir la mitad (hoy un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100) de la jornada dejada por el trabajador jubilado parcialmente. Salvador Pérez también comparte con este posicionamiento al afirmar que uno de los factores más influyentes de la poca acogida de esta modalidad está en su rigidez, que para el referido autor está en tres puntos concretos: el carácter necesariamente temporal del contrato de relevo, de que se propone pase a ser de duración indeterminada para conseguir un verdadero reparto del empleo, el régimen fijo de distribución de la jornada y el salario⁽¹⁸⁵⁾.

Quizá por estos factores los datos estadísticos demuestran una acogida a la Jubilación Anticipada Especial a los 64 años, pues esta modalidad da más flexibilidad al empresario a la hora de utilizarla, principalmente porque en ésta no hay ninguna exigencia por parte de la normativa de vincular la función y la modalidad contractual del sustituto a las del sustituido. De hecho, en el cuadro I arriba destacado se percibe que esta modalidad de retiro anticipado viene generando más puestos de trabajo que la jubilación parcial.

¹⁸⁵ SALVADOR PÉREZ, Félix, *op. cit.*, p. 800.

VIII.2- Posición oficial

En realidad no hay una declaración o una evaluación por parte de los órganos oficiales sobre la jubilación parcial. Lo que existe son los datos estadísticos que revelan un descenso vertiginoso de esta modalidad como medida de fomento de empleo, objetivo éste que intenta perseguir, pero sin éxito.

En medio de este escenario poco esperanzador, la jubilación parcial gana un cierto protagonismo en el seno del denominado Pacto de Toledo, específicamente en la recomendación número 10.2. Sin embargo, conviene señalar el cambio de perspectiva de la referida institución: ya no se presenta como medida de fomento de empleo, sino que se intenta resaltar su finalidad como fórmula de retiro progresivo, en los términos recomendados por las organizaciones internacionales.

Pero dicho protagonismo no se hizo sentir en el **acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la seguridad social, que culminó en la aprobación de la Ley 24/1997, de 15 de julio.** Para Gete Castrillo, en un análisis crítico del tratamiento poco esclarecedor que el referido texto legal ha dado al tema de la jubilación anticipada y de la permanencia en el trabajo vía jubilación parcial, afirma que “...ante ese confuso y contradictorio panorama respecto de la jubilación anticipada, cuánto mejor

hubiera sido actuar sobre la ambivalente política igualadora de los complementos a mínimos, que incentivan el adelanto de la jubilación por la sola razón de que, por dicha uniformidad, anulan los efectos del disuasorio coeficiente reductor. O, en el tema de la permanencia en el trabajo, cuánto mejor sería actualizar la normativa reguladora de la jubilación parcial y contrato de relevo sin incentivo empresarial de ningún tipo, favoreciendo su continuidad más allá de los 65 años o, incluso, reduciendo el límite inferior de edad actualmente establecido. Tal vez así se armonizan mejor los respetables principios de igualdad, libertad de trabajo, reparto del empleo, contributividad y, por qué no, ahorro del gasto en pensiones¹⁸⁶).

No hay duda de que se ha perdido una gran oportunidad para discutir y replantearse la figura de la jubilación parcial en la última reforma de la Seguridad Social. Sin embargo, entendemos que antes de seguir la pauta determinada por la Recomendación 10 del Pacto de Toledo, que en cierta forma se aproxima a las recomendaciones internacionales sobre la flexibilización de la edad de jubilación, cabría al Gobierno y a los agentes sociales manifestarse si quieren seguir utilizándola también como medida de fomento de empleo. Si esta es la intención cabe entonces darle un diseño más flexible y atractivo para que haya una mayor respuesta en su utilización tanto a nivel de las

¹⁸⁶ GETE CASTRILLO, Pedro, op. cit., p. 446.

relaciones individuales como colectivas. Los resultados estadísticos no son nada animadores cuanto a esta forma de retiro anticipado, y entendemos que el factor determinante en estos datos es la forma rígida de acceso a la misma.

Por otro lado, si ésta no es la intención de las partes, es decir, para el caso de que el Gobierno y los sindicatos entiendan que debería darse un nuevo perfil a la jubilación parcial, desvinculándola de la política de empleo y reparto de trabajo, habría entonces que darle una nueva configuración jurídica, poniendo énfasis en el objetivo de permitir el retiro progresivo del trabajador de la vida activa a la inactividad, sin cláusula de reemplazo, es decir, sin necesidad de que tal medida esté vinculada a una política de empleo.

No compartimos la tesis de que se podría extender esta forma de retiro más allá de la edad de 65 años, o sea, de la edad ordinaria de jubilación. A nuestro juicio, dicho planteamiento no encaja con la lógica de la jubilación parcial como medida de retiro progresivo y paulatino de la actividad a la inactividad hasta que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación. De la lectura del art. 23.1 de la Recomendación 162 de la OIT se deduce exactamente esto, o sea, permitir que los trabajadores que se acogen a esta modalidad puedan desempeñar su trabajo a tiempo parcial durante un período anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez.

Entendemos que el eje central de este debate es determinar el perfil que se quiere dar a esta institución: seguir actuando como medida de política de empleo, lo que provocaría introducir importantes modificaciones en su régimen público, según hemos destacado arriba, o acomodarla a los términos recomendados por la organizaciones internacionales.

Con la nueva redacción dada al art. 12 del TRET por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, se puede notar que algunas modificaciones han sido introducidas en el perfil de la jubilación parcial. En primer lugar, ha sido rebajada la edad de acceso a referida modalidad de 62 años para 60 años. En segundo lugar, referida norma da más flexibilidad al trabajador de reducir su jornada de trabajo entre un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100, poniendo fin, por lo tanto, a la forma rígida que había anteriormente. No se puede negar que dichas alteraciones van a posibilitar una mayor acogida a la jubilación parcial, sin embargo, sigue vinculada como medida de política de empleo y reparto de trabajo, según se extrae de la lectura del art. 12.6 del TRET.

IX- Jubilación parcial y negociación colectiva

Considerando que la Jubilación Parcial ha sido creada como medida de fomento de empleo, pretendemos en este epígrafe analizar la posibilidad de

pactarla de forma obligatoria vía convenio colectivo. Entendemos que el presente tema se adquiere gran importancia dado que en el ámbito doctrinal no es pacífica la idea de admitir que dicha modalidad sea pactada de forma obligatoria en los convenios colectivos. Queremos señalar también que el análisis de la cuestión en este epígrafe será completado en el capítulo III de este trabajo de investigación, en donde veremos el grado de aceptación que la jubilación parcial ha tenido en los convenios colectivos de empresa y sector, referentes al año de 1997.

Hemos visto en los epígrafes anteriores que en el campo del interés individual es posible al trabajador acceder al régimen de jubilación parcial, una vez atendidas las condiciones generales exigidas para causar la pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social, con excepción de la edad.

El propio TRET, artículo 12.5, con la nueva redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (hoy art. 12.6, según las modificaciones producidas con la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre) prevé que el trabajador **concertará con su empresa la reducción de 50 de su salario y de su jornada de trabajo (hoy un mínimo del 30 y un máximo del 77 por 100)**, en el sentido de instrumentalizar el acceso del trabajador a la referida modalidad de jubilación.

De la lectura del art. 12.5 del TRET (hoy art. 12.6) se extrae que la voluntariedad es el modo de acceso a la jubilación parcial. Sin embargo, la cuestión está en saber cuales serían los límites en que se pone la negociación colectiva a este respecto.

Pese a que el TRET ha derogado el artículo 6º del RD 1991/84, que preveía la transformación, vía convenio colectivo, de un contrato por tiempo integral a tiempo parcial, tal posibilidad de novación a tiempo parcial sigue siendo válida a nivel colectivo, una vez que no hay impedimento alguno en este sentido⁽¹⁸⁷⁾. Sin embargo, **la cuestión es saber si sería válido un convenio colectivo que ordenara una jubilación parcial obligatoria a aquellos trabajadores que reuniesen los requisitos exigidos para acceder a dicha modalidad.**

Antes de entrar en esta cuestión, conviene señalar que ya "anteriormente a la promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se venían

¹⁸⁷ Es importante resaltar que con la nueva redacción dada al art. 12 del TRET por el Real Decreto-ley 15, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, dicha transformación ha sido prevista, a saber: "La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tenderá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral [...]". Se percibe que ha habido una intención clara del legislador de dar énfasis a la voluntariedad para que haya la conversión de un trabajo a tiempo completo en un otro trabajo a tiempo parcial.

publicando convenios colectivos que incluían cláusulas de jubilación forzosa, cláusulas que, no gozando de una norma que expresamente las autorizan, fueron justificadas acudiendo a principios generales como el de valoración conjunta de las condiciones de trabajo o el de la norma más favorable"⁽¹⁸⁸⁾. Con la aprobación del ET, en la Disposición Adicional 50, párrafo segundo (hoy D.Adicional 10.3), se permite a la negociación colectiva pactar libremente edades de jubilación, con la siguiente dicción: **"en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos"**.

Sin embargo, hay que resaltar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia 22/1981, de 2 julio, no entró en el análisis de la Constitucionalidad del apartado segundo de dicha disposición legal, mantenido tras la aprobación del TRET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Disposición Adicional 10ª.3. Sí lo hizo en la Sentencia 58/1985, de 30 de abril, que, al analizar la constitucionalidad de la facultad contenida en el referido texto legal, se manifestó a favor de un equilibrio entre autonomía individual y autonomía colectiva. Con carácter general dijo: "En primer lugar, la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, pues ésta

¹⁸⁸ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., p. 20-21. En este sentido, véase comentarios de RODRIGUES-SAÑUDO, Fermín: "La Extinción de la Relación Laboral por Edad del Trabajador, *Revista de Política Social*, nº 97, 1973, pp. 56-59.

garantía de libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso, en unos ámbitos como los de la empresa en los que la exigencia de índole económica, técnica o productiva reclaman una configuración colectiva de condiciones uniformes. Y, en segundo lugar, no puede negarse en modo alguno la capacidad de incidencia del convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, pues ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva en contra de la precisión constitucional que la configura como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo, y contradiría el propio significado del convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los de los concretos individuos que le componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquellos" (F.J.6°).

Para el TC ha sido "el propio legislador el que ha realizado el ajuste entre los principios aludidos ponderando las circunstancias concurrentes [...], y el equilibrio de los intereses afectados por la permanencia en los puestos de trabajo o la jubilación forzosa. Siendo la ley, en este caso, la que determina la extensión de los derechos individuales, así como el ámbito de la negociación colectiva, no puede considerarse inconstitucional que se permita que mediante el convenio pueda fijarse un límite al ejercicio de un derecho individual, en la

medida en que no se establece sin compensación para el afectado, que pasa a la pensión de jubilación" (F.J.7º).

El TC, recogiendo como punto de partida las afirmaciones contenidas en la sentencia de 22/1981, admite que en primer lugar, la jubilación forzosa constituye un instrumento válido de la política de empleo y que, a su vez, en segundo lugar, la negociación colectiva es un medio válido para la realización de esta política. Asevera aún que la disposición adicional 5ª, párrafo segundo, no sólo pretende atribuir a los convenios la facultad de facilitar la jubilación voluntaria, sino también superar el precedente obstáculo legal, convirtiendo en disponible por la negociación colectiva un derecho que con anterioridad no lo era. Declara la validez constitucional del párrafo 2º, interpretado como norma que posibilita a la negociación colectiva fijar una edad de jubilación obligatoria⁽¹⁸⁹⁾. Por consiguiente, de la argumentación de la sentencia 58/1985 de 30 de abril, podemos destacar las siguientes conclusiones:

¹⁸⁹ Para SAEZ LARA, L: "La jubilación forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la Jurisprudencia Constitucional y Ordinaria", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n1 25, 1986, p.138, "...la sentencia número 58/1985, de 30 de abril, en su intento de situar en sus términos el problema de la adecuación constitucional de la fijación de edades de jubilación forzosa por la negociación colectiva, ha dado sólo una respuesta parcial, al rechazar un matiz del mismo. Si a la luz de los razonamientos del Tribunal puede admitirse que en el caso debatido la autonomía colectiva invada válidamente el campo de la libertad personal del trabajador, la solución podría ser distinta; si el derecho del cual disponen los negociadores sociales, se configura además como un derecho fundamental, ya que en este caso entraría en juego la cuestión adicional de la eventual infracción de la reserva legal que consagra la Constitución(art. 53.1)".

- En primero lugar, el párrafo segundo de la DA 5º (hoy 10ª.3) del TRET transforma en disponible, para la negociación colectiva, el derecho individual del trabajador a jubilarse.
- En segundo término, que sólo es posible establecer el cese forzoso exclusivamente en atención a la edad, si en virtud de la normativa de la Seguridad Social procede el tránsito a la situación de jubilado. De esta forma, el TC viene a confirmar la necesidad de causar derecho a la pensión. Si no reúne este requisito, el cese en el trabajo por cumplimiento de una determinada edad sería discriminatorio y, en consecuencia, nula la cláusula que la establezca con carácter obligatorio⁽¹⁹⁰⁾.

En la Sentencia 58/1985 (F.J.5º) se alude a la aceptación de la jubilación forzosa "**dentro de determinadas condiciones**". Hay que entender dicha expresión en el sentido de que, se trate o no de jubilación anticipada, en cualquiera de sus modalidades, siempre que se fije la jubilación forzosa en convenio colectivo deben cumplirse los requisitos siguientes:

En primer lugar, que el trabajador haya completado los períodos de carencia para lograr la pensión de jubilación.

¹⁹⁰ En mismo entendimiento ha sido reiterado en otras sentencias del TC: 95/1985, de 29 de julio; 111 a 136/1985, e3 11 de octubre; 207/1987, de 22 de diciembre.

En segundo lugar, que la fijación de una edad máxima de permanencia en el trabajo sólo es admisible en cuanto medida de fomento de empleo, es decir, en ningún caso puede dar lugar a una amortización de puestos de trabajo.

Hay que señalar que, en principio, la jurisprudencia de los Tribunales Ordinarios acogió y aplicó con rigor esta línea de entendimiento del TC en la Sentencia 22/1981, es decir, es válida la jubilación forzosa siempre que sea en el marco de la política de empleo y que esta no provoque la amortización de puestos de trabajo. En este sentido, el TS, sala 6ª, en sentencia de 5 de julio de 1983 (Ar.3.715) desestimó el recurso de casación promovido por el demandante que pretendía ver declarada nula la cláusula 14 del Convenio Colectivo de Renfe que había rebajado la edad de jubilación de 65 para 64 años. Según la sala 6ª, dicha cláusula no puede ser anulada porque la jubilación forzosa allí prevista tiene el propósito de lo establecido en punto IV.3 de Acuerdo Nacional de Empleo, o sea, “como medida de fomento de empleo, que no sea una jubilación incondicionada y que no suponga amortización de puestos de trabajo sino que proporcione trabajo a trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo”. El TCT, en sentencia de 13 de abril de 1984 (Ar. 3.868), declaró la nulidad de la cláusula de un convenio colectivo impugnado por la ambigüedad con que establecía la garantía de no amortización del puesto de trabajo tras la jubilación forzosa.

Sin embargo, es importante destacar que el TS a lo largo de este período viene demostrando una cierta **relajación** en cuanto a la exigibilidad del requisito de la **no amortización** de puesto de trabajo. Para el TS el mantenimiento a ultranza de un determinado número de puesto de trabajo, en términos absolutos, no es un principio configurador del orden público laboral, porque existen supuestos legalmente previstos, como los supuestos de reducción de plantilla por motivo de reconversión industrial. El TS adopta esta posición al estimar dos recursos de casación por infracción de ley interpuestos contra las sentencias de la Magistratura de Trabajo que calificaron como despido radicalmente nulo la decisión de una empresa de extinguir los contratos de varios trabajadores al amparo de la jubilación forzosa establecida en el artículo 60 del convenio colectivo (Ar. 7210 y 7211, de 27 de octubre de 1987)⁽¹⁹¹⁾.

Martín Puebla y Sastre Ibarreche critican este posicionamiento del TS. Los referidos autores destacan, comentando las dos sentencias arriba señaladas, que “...no es oportuno acudir en busca de apoyo en la argumentación, ni al

¹⁹¹ Los supuestos de hecho de las dos demandas, se refieren a la decisión de la empresa da dar por extinguido los contratos de trabajo de los demandantes, con base a lo previsto en el artículo 60 del Convenio Colectivo, comunicándoles que deberán pasar a la situación de jubilado en las condiciones que se especifican en el citado artículo, causando baja en la empresa a partir del día 23 de marzo de 1986. La cláusula 60 del referido convenio prevé que “...con el fin de adecuar la estructura de las plantillas de los distintos centros de trabajo y las actuales necesidades del medio durante los años 1986, 1987 y 1988 para todo el personal de la Ser, la jubilación será obligatoria a partir del momento en que cumplan 60 años de edad de la empresa [...]”.

artículo 51 del ET ni a las normas reguladoras de la reconversión, porque el supuesto que aquí se contempla es muy diferente: la jubilación forzosa por edad, ya se vio, es una figura que, articulada en la forma prevista por la disposición adicional 5ª ET (hoy DA 10ª.3), generan importantes dudas acerca de su constitucionalidad – lo cual no es el caso de los demás supuestos traídos a colación, – y ello incluso después de los sucesivos pronunciamientos del Tribunal Constitucional. Si se echan por tierra las garantías fijadas por éste¹⁹².

Desde la perspectiva adoptada, debemos ahora centrarnos en la cuestión planteada en las páginas anteriores; a saber, si **es válido un convenio colectivo que ordene la jubilación parcial obligatoria para el trabajador que cumpla las condiciones del Régimen General de Seguridad Social**. Si analizamos algunos planteamientos doctrinales sobre esta cuestión, nos encontramos más con una interpretación literal de la norma que con un análisis sistemático de la misma.

Así algunos autores niegan esta posibilidad en base a lo que preveía el artículo 12.4 del ET, en su versión anterior a la reforma de 1994, que decía que **"por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo**

¹⁹² MARTÍN PUEBLA, Eduardo y SASTRE IBARRECHE, Rafael, op cit., p.26.

en otro a tiempo parcial" y también en base a la referencia contenida en el derogado capítulo I del RD 1991/84, artículo 11.3 que exigía el "previo acuerdo de las partes" para acceder a la jubilación parcial. Según Salvador Pérez, "el resultado de estos preceptos resulta terminante sobre la imposibilidad de establecer la obligación de jubilarse parcialmente por convenio colectivo"⁽¹⁹³⁾. Eva Garrido⁽¹⁹⁴⁾ entiende que al margen del cumplimiento de los requisitos establecidos por el TC en la sentencia 22/1981 para imponer la jubilación forzosa, ha de entenderse que la fijación de una edad de jubilación por la vía de la negociación colectiva ha de estar presidida por una cierta voluntariedad en el sujeto interesado. Si bien es cierto que esta voluntariedad se halla ya en el convenio en el que estipula una cláusula de jubilación, en tanto que expresión del acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores, de ello no puede resultar una jubilación absolutamente forzosa para aquel trabajador que, incluido en su ámbito de vigencia, alcance la edad fijada, sino que es éste quien, en última instancia, y en su momento, ha de expresar su voluntad al respecto.

La referida autora aboga por la tesis de establecer medidas que logren una coordinación que satisfagan ambos (intereses individuales y colectivos)

¹⁹³ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 793.

¹⁹⁴ GARRIDO PÉREZ, Eva, op. cit., p. 22.

para la mejor consecución de los objetivos propuestos. También entiende que la facultad conferida a los convenios colectivos en el párrafo 2º de la D.Adicional 5ª (hoy Disposición Adicional 10.3) tiene como objetivo concretar y facilitar las disposiciones legales en esta materia, dentro del mismo marco de política de empleo, y con respecto a la libre voluntad del trabajador en última instancia.

Sin embargo, hay opiniones favorables a la posibilidad de establecer vía convenio colectivo la jubilación parcial forzosa del trabajador, una vez cumplido los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación. Para Baylos Grau⁽¹⁹⁵⁾ a partir del pronunciamiento del TC sobre esta materia (Sentencia 58/1985, de 30 de abril) es posible estipular a través de convenio

¹⁹⁵ BAYLOS GRAU, Antonio: "Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa pactada en convenio", *Relaciones Laborales*, n1 11, 1985, p.478. En esta misma línea de entendimiento, véanse comentarios de SASTRE IBARRECHE, Rafael, op. cit., p. 504 y también BLASCO BASERO, Cristina: "Un acercamiento a la jubilación parcial desde la jurisprudencia", *Revista Andaluza de Derecho de Trabajo y Seguridad Social*, n1 42, 1997, pp. 97-120. Incluso esta última, tras aceptar la posibilidad de pactar la jubilación parcial con carácter forzoso para aquellos trabajadores que reúnan las condiciones en establecidas en el artículo 12.4 del TRET (hoy art. 12.6), invocando, así, la doctrina del TC sobre esta materia; entiende que hay indicios de inconstitucionalidad en esta fórmula de retiro forzoso "...cuando alcanzados los 65 años de edad, y por aplicación en lo dispuesto en lo párrafo 12.4 del ET, el pase a la jubilación ordinaria se convierte en forzosa. En este caso, ni la jubilación proviene de una primera declaración de voluntad, ni se da uno de los requisitos a los que el Tribunal Constitucional condiciona la calificación de constitucionalidad de la jubilación forzosa. En efecto, la aplicación de las condiciones legales de acceso a la jubilación parcial conlleva el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión de jubilación ordinaria, de forma que inevitablemente se cumple la primera condición exigida. Sin embargo, el Tribunal exige igualmente que el establecimiento de una edad de jubilación forzosa sea una medida que favorezca el empleo sin que en ningún caso suponga la amortización de un puesto de trabajo, condición que no se cumple en la actual regulación de la jubilación parcial, en la que expresamente se establece que el contrato de relevo durará el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida con carácter general para causar la pensión de jubilación ordinaria, extinguiéndose de esta forma cuando se alcance la misma. Por tanto, entiendo que la jubilación automática y forzosa al alcanzar la edad de jubilación ordinaria tras una jubilación parcial establecida con el mismo carácter de forzosa en convenio colectivo, carece, en la actual situación normativa, de una de las condiciones básicas establecidas para salvar su constitucionalidad".

colectivo la retirada obligatoria del trabajador en el supuesto de jubilación parcial, pero, siempre que tenga como objetivo el reparto de empleo y se haga coordinadamente con las prescripciones derivadas de la Seguridad Social que constituyen "la compensación para el afectado" mencionada en la referida sentencia. Para el referido autor, resulta incoherente negar esta posibilidad, una vez que si el Tribunal Constitucional estimó constitucional la estipulación de edades de jubilación total del trabajador como medida de política de creación de empleo, no se puede negar también para la modalidad de jubilación parcial, que ha sido creada como medida de reparto de trabajo.

Según hemos dicho en la parte primera de este trabajo de investigación, uno de los elementos fundamentales que caracterizan la jubilación anticipada es la **voluntariedad**. Sin embargo, en lo que refiere a la figura de la Jubilación Parcial se aprecia que es una modalidad atípica de jubilación anticipada, pues en su configuración jurídica hay cierto rasgo que la diferencian de la figura de la jubilación anticipada en el sentido estricto. La jubilación parcial se aleja de ciertas situaciones que son inherentes a la jubilación anticipada, pues sobre aquella no hay aplicación de coeficientes reductores por haberse retirado antes de la edad ordinaria de jubilación y la voluntariedad puede ser mermada si se admite que puede ser pactada de forma **obligatoria** como medida de fomento de empleo.

No podemos olvidar que la jubilación parcial conjugada con la figura del contrato de revelo es una medida de reparto de trabajo, según se desprende de la Exposición de Motivos de la derogada Ley 32/1984, de 2 de agosto, que en su párrafo 4º previó: "...el contrato de revelo viene a contemplar esta posibilidad de reparto de trabajo mejorando el bienestar social de los trabajadores con edad próxima a la de jubilación". Actuando, así, como un instrumento más de la política activa de empleo, tratando de reducir la tasa de paro. En este caso específico, su carácter voluntario se ve superado por el **interés público**. Deja de ser solamente un derecho del trabajador y una situación protegida por la Seguridad Social, a constituir también una causa legal de extinción del contrato de trabajo regulada en contemplación de intereses sociales, y cuyo hecho fundamental no es ya la decisión personal del trabajador, sino el cumplimiento de la edad fijada por cualesquiera de los sistemas legalmente previstos, evidentemente, dentro de una política de reparto de trabajo, pues para el TC la jubilación forzosa sólo se justifica en el marco jurídico del reparto de trabajo que garantice el derecho al trabajo a un sector de la población. Fuera de estos parámetros, el sacrificio del derecho de quien resulta forzosamente jubilado no encuentra justificación válida, objetiva y razonable y, por lo tanto, constituye una medida inconstitucional.

En este sentido, entendemos que es jurídicamente posible determinar la jubilación parcial obligatoria vía convenio colectivo si el trabajador cumple los requisitos para acceder a esta modalidad de retiro y, por supuesto, siempre que no se amortice el puesto de trabajo. Admitir lo contrario sería una contradicción, una vez que el TC ha entendido que no es inconstitucional la jubilación forzosa como medida de política de empleo⁽¹⁹⁶⁾.

A continuación, para completar el análisis de este epígrafe, consideramos oportuno el análisis de los convenios colectivos de empresa y de sector para verificar si hay en ellos alguna previsión de jubilación parcial, en que proporción y si tales previsiones encajan en los parámetros legales establecidos por la sentencia de 22/1981 del TC. Hay que señalar que el capítulo siguiente tiene también como punto de análisis la figura de la jubilación anticipada en el ámbito de la negociación colectiva.

¹⁹⁶ Para BAYLOS GRAU, Antonio, op. cit., p. 477 "... la posibilidad de encontrar un trabajo remunerado o la de mantenerlo, sólo se puede dar trascendiendo lo individual, en una perspectiva social que asume el Estado a través de sus órganos. El contenido del derecho al trabajo remite así directamente a la acción del Estado en el terreno económico, al Estado como agente productivo y estructura económica misma. Lo que supone la virtual difuminación del aspecto individual del derecho al trabajo, la práctica enajenación de su poder de actuación que le viene definido desde fuera, por la acción del Estado y de sus órganos. En este contexto los agentes sociales-sindicatos y empresariado-mobilizan, vía convenio colectivo, esa política general de empleo de la que la jubilación forzosa constituye una de sus medidas".

CAPÍTULO TERCERO:

LA JUBILACIÓN ANTICIPADA PACTADA EN CONVENIO COLECTIVO

I- PREVISIÓN NORMATIVA

El precepto clave en esta materia se contenía en la DA 5ª.2 de la derogada Ley 8/1980, de 10 marzo, cuya redacción ha sido mantenida por el TRET, en su DA 10ª.3, la cual prevé que “en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de seguridad social a estos efectos”.

Tras esta facultad establecida por la normativa laboral, la pregunta es si esta disposición legal vino a ampliar los supuestos de jubilación anticipada contemplados a la fecha de su creación, o se limitó a fomentar su incorporación en la negociación colectiva a través de las fórmulas existentes con anterioridad. E incluso, se puede plantear la posibilidad de que dicha DA intentó generalizar la jubilación anticipada laboral, flexibilizando los supuestos en sintonía con las recomendaciones, cada vez más frecuentes, de diversos organismos internacionales, dada la facultad conferida a la negociación colectiva de establecer edades de jubilación. Para Salvador Pérez, estas cuestiones revelan una cierta contradicción con la propia naturaleza de la jubilación anticipada en su sentido estricto (principalmente si consideramos que es concedida en el marco jurídico del sistema público de Seguridad Social), una vez que para el

acceso a esta institución hay que observar el nivel de suficiencia económica de las prestaciones, así como otros requisitos establecidos por el sistema pensionístico de seguridad social.

El autor entiende que el endurecimiento reflejado en la Ley 26/1985, de 31 de julio (de cierta forma se puede decir que en la misma línea ha seguido la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, según hemos comentado en el capítulo II, epígrafe III) es contradictorio y, por lo tanto, no encaja con la intención y la flexibilidad reflejada en la referida DA 5ª.2 (hoy DA 10ª.3).

También señala que para una parte de la doctrina la DA 5ª.2 significaba la posibilidad de pactar edades anticipadas de jubilación siempre con carácter voluntario, con lo que se trataba de una mera cláusula de estilo dirigida a las partes de la negociación colectiva, porque el legislador era consciente de que la fórmula habitualmente utilizada para ello es permitir que el trabajador pueda voluntariamente jubilarse antes de la edad legalmente prevista con carácter general⁽¹⁹⁷⁾.

¹⁹⁷ En este sentido, véase comentarios de GARCIA BLASCO, Juan: “En torno a la problemática jurídica de la disposición adicional 5ª de la ley del Estatuto de los Trabajadores y la incidencia de la doctrina del Tribunal Constitucional: la sentencia de 2 de julio de 1981”, en AAVV, *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Década de los 80, III Coloquio sobre Relaciones Laborales*, Zaragoza, Ed. Universidad de Zaragoza, 1983, pp. 122-129.

Sin embargo, para otro sector doctrinal la jubilación pactada en convenio colectivo se dirigía fundamentalmente a autorizar el establecimiento de ceses laborales forzosos al cumplimiento de una cierta edad. Destaca la sentencia 58/1985, de 30 de abril del TC, aunque centrada preferentemente en la adecuación constitucional de la jubilación forzosa, reconoce expresamente que la DA 5ª.2 (hoy 10ª.3) también pretende atribuir a los convenios la facultad de facilitar la jubilación anticipada.

Pese a todo, la discusión sobre el alcance de la referida norma parece no agotarse. Por eso, esta facultad de **“pactar libremente edades de jubilación”** puede encerrarse en el propósito de liberalizar las fórmulas de anticipación previstas en la legislación de seguridad social antes del ET, permitiendo mayores posibilidades para su determinación a las partes de la negociación colectiva. Empero, este entendimiento vuelve a enfrentarse con la configuración misma de la jubilación, pues, para tener acceso a la pensión, el sistema de seguridad social fija los requisitos para devengar la misma⁽¹⁹⁸⁾. Quizá aquí se encuentra, a nuestro juicio, la limitación más importante a la libre **fijación de edades de jubilación** en los convenios colectivos. Además de estos requisitos, hay que tener en cuenta que la edad de jubilación (en esto está incluida también la jubilación anticipada) fijada legalmente no esta vinculada

¹⁹⁸ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., pp. 768-769.

a criterios puramente discrecionales, sino que responde, sobre todo, a consideraciones demográficas y financieras, dado la necesidad que el campo de las prestaciones del Sistema tiene que buscar un equilibrio en la proporción de activos-cotizantes y pasivos-pensionistas.

En realidad lo que existe es una **desconexión** entre la norma laboral, en este caso la DA 10ª.3 del TRET, con las normas de Seguridad Social que delimitan y establecen, bajo determinados requisitos, el acceso a la pensión de jubilación. Este hecho nos lleva a concluir que hay un choque en el origen de las dos áreas, es decir, una de naturaleza privada y otra de orden pública. Además, con algunas excepciones, en general las cláusulas de los convenios colectivos suelen establecer una edad de jubilación “anticipada” uniforme para todo el ámbito personal de aplicación, sin hacer indicación o reserva alguna a la necesidad de que el trabajador reúna los requisitos exigidos para causar la pensión. Para acceder a esta hay que ceñirse a las edades aplicables a los supuestos previstos normativamente⁽¹⁹⁹⁾.

El análisis de las dos fuentes normativas (pública y privada) viene a confirmar que, en realidad, lo que hace el párrafo segundo de la derogada DA

¹⁹⁹ En este sentido, véase los supuestos de jubilación anticipada analizados en el capítulo primero, epígrafe IV.

5ª (hoy 10ª.3) es fomentar edades de jubilación anticipada bajo las modalidades ya existentes⁽²⁰⁰⁾.

Sin embargo, si planteamos la hipótesis de que estamos delante de un supuesto típico de **norma supletoria para la negociación colectiva**, que según Garcia-Perrote Escartín "...frente a la norma estatal que crea derecho necesario, sea éste relativo, absoluto, o fije un máximo y, por tanto, sea inderogable in peius y derogable in melius en el primer caso, inderogable, tanto in peius como in melius, esto es inmodificable, en el segundo y, en fin, insuperable e inderogable in melius y técnicamente derogable in peius en el tercero, **la norma supletoria se caracteriza, precisamente, por ser derogable en cualesquiera sentidos, tanto in melius como in peius, por los convenios colectivos. La norma supletoria- es claro- no crea derecho necesario alguno que los convenios tengan que respetar. De esta forma, si en aquellos supuestos los convenios han de adecuarse obligadamente al sentido que les impone o permite la norma estatal, sus posibilidades reguladoras son mayores y están menos limitadas cuando de normas supletorias se trata, en cuanto que no existe constricción o limitación alguna que impida**

²⁰⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 792.

determinados contenidos convencionales(nuestras las cursivas)”⁽²⁰¹⁾, podemos pensar que, por esta vía es posible la fijación pactada de edades de jubilación sin estar vinculada a los supuestos previstos normativamente.

Empero, pese esta flexibilidad conferida por la norma supletoria, el referido autor también advierte que la presencia y existencia de normas estatales supletorias o dispositivas para los convenios colectivos no significa, en modo alguno que se modifica la jerarquía y primacía de aquellas sobre éstos, ni que quepa hablar de equivalencia y equiparación sustancial y de rango entre los mismos, ni, en fin, ignorar la primacía de las primeras y de la voluntad política que expresan. Así, pues, los convenios colectivos sólo podrán disponer de las previsiones normativas estatales cuando éstas así lo permitan, al definirse como supletoria. **Incluso la norma estatal supletoria puede establecer algún tipo de condicionante formal o material, a tal disposición⁽²⁰²⁾.**

Si nos fijamos en la literalidad del enunciado previsto en el párrafo 3º de la DA 10.3 se percibe que hay una limitación material y formal para establecer, vía convenio colectivo, edad de jubilación, al vincular **dicha**

²⁰¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: *Ley y Autonomía Colectiva: un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, (“Colección Tesis Doctorales”) Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, p.326.

²⁰² *Ibidem*.

facultad a lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos. Esto quiere decir que en materia de prestaciones contributivas, el trabajador asegurado tendrá que cumplir los requisitos necesarios para acceder a la pensión de jubilación (carencia genérica y cualificada, período de cotización, estar de alta o alta asimilada, incluso la propia edad). Y en el campo material es la propia condición de asegurado del Sistema Público de Seguridad el que le dará derecho a acceder a la pensión de jubilación, una vez atendido estos requisitos.

Cabe señalar también que esta dificultad de conciliar el derecho de establecer edad de jubilación vía negociación colectiva (DA 10.3) y las normas de Seguridad en cuanto al acceso a la pensión de jubilación, se ha visto reflejada en la sentencia 58/1985, de 30 de abril, del TC. Pese a que el tema central de la cuestión discutida en esa sentencia esté relacionado con la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo, el TC también pudo valorar y, en cierta forma, acomodar ambas áreas, es decir, la norma laboral y la de Seguridad Social en el campo del acceso a la pensión por la negociación colectiva. Para el TC, refiriendo a lo previsto en la redacción de la derogada DA 5ª.2 del ET, **“...resulta claro con la simple lectura del precepto, que no alude a la extinción por edad, sino a la jubilación, incluyendo obviamente en el concepto la percepción de pensión por el trabajador, todo ello por supuesto sin perjuicio de lo que disponga la Seguridad Social a tales efectos,**

pues el convenio no puede modificar ni afectar la normativa propia de ésta[...] (F.J.2º)". Incluso se puede decir que el TC en la referida decisión, pese a no hacer ninguna alusión a la figura de la norma supletoria para los convenios colectivos de que habla García Perrote, según hemos destacado arriba, reconoce que hay una limitación en este campo de actuación por parte de los convenios o de la norma colectiva⁽²⁰³⁾.

Si aceptamos que la facultad de establecer, vía convenio colectivo, **edades de jubilación** (Disposición Adicional 10.3 del TRET) se trata de una norma supletoria, hay que admitir también que dicha facultad está limitada **por lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos**. Se podría concluir, entonces, que ésta sería la pauta de conducta que debe ser observada en el ámbito de la jubilación anticipada pactada en convenio colectivo. Sin embargo, hay que señalar que la edad también es un requisito para devengar la pensión de jubilación, sea la ordinaria o anticipada. En nuestro entendimiento la cuestión no puede ser vista sólo bajo el punto de vista de la autonomía colectiva. La determinación de la edad de jubilación es, por encima de todo, una cuestión de orden público, porque, segundo ya hemos comentado en el capítulo primero, tiene directa relación con el equilibrio financiero del sistema

²⁰³ Para el TS la DA 5.2, hoy DA 10.3, tiene la doble vertiente de admitir la posibilidad de aplicar medidas de jubilación forzosa y de estimar que no resulta prohibida la negociación colectiva sobre un derecho individual.



de Seguridad Social. De ahí que para nosotros la facultad conferida en la DA 10.3 siempre va a tener la sombra de los requisitos que el Sistema de Seguridad Social fija para acceder a la pensión de jubilación y la propia naturaleza heterónoma de esta.

Para tener una idea mejor de lo que se pacta en los convenios en términos de jubilación anticipada, con una atención mayor sobre la jubilación parcial y la especial, hemos decidido analizar los convenios colectivos de sector y de empresa pactados en el año 1997, publicados en el BOE, Así, pues, a continuación, pasemos a las explicaciones iniciales sobre las modalidades de jubilación anticipada pactadas en los convenios colectivos arriba referidos.

II- EXPLICACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: TABLAS I, II Y III

Hemos intentado trasladar a las tablas la redacción casi que literal de las cláusulas que han establecidos los agentes sociales en lo que se refiere a la jubilación anticipada tanto a las modalidades previstas en el sistema pensionístico de Seguridad Social, bien como a los supuestos pactados al margen de aquel. Hemos pensado que de esta manera se puede visualizar mejor el contenido de lo que fue pactado. Tal hecho también resalta las dificultades que a veces los agentes sociales tienen al trasladar al convenio colectivo un

tema que en principio se presenta sencillo, pero que contiene un cierto grado de complejidad.

Hemos analizado un total de **219 convenios colectivos, siendo 169 de empresa y 50 de sector.**

En los primeros (los de empresa) hemos podido detectar una incidencia pequeña de las fórmulas de jubilación anticipada prevista normativamente, es decir, la parcial y la especial, y una gran presencia de las fórmulas que están al margen del sistema normativo.

Y en el ámbito de los convenios de sector el cuadro es todo lo contrario, o sea, las modalidades parcial y especial son las que más pactan en detrimento de aquella. A principio no tenemos una explicación concreta para este hecho, sin embargo creemos que las fórmulas pactadas al margen del sistema normativo son las más fáciles de instrumentalizar a nivel de los convenios colectivos de empresa, pues los destinatarios y los firmantes del pacto parten de una realidad mucho más cercana que los que pactan el convenio de sector.

En cuanto a los resultados, pasemos, primeramente, a los comentarios de las modalidades de **jubilación parcial y especial.**

II.1- La jubilación parcial

Indudablemente, aquello que veníamos diciendo en el capítulo segundo, epígrafe VIII ⁽²⁰⁴⁾ está reflejado en esta recogida de datos que hemos hecho sobre referida modalidad, es decir, la poca aceptación que ésta ha tenido a nivel de los convenios colectivos. De un total de 219 (doscientos diecinueve) convenios analizados, apenas nueve pactaron la jubilación parcial, lo que representa 4,1 por 100.

Quizá sea por la dificultad que el empresario tiene a la hora de aceptar la retirada del trabajador bajo esta forma de retiro parcial, es decir, porque el procedimiento establecido por la normativa no es nada atractivo al empresario. Recuérdese que el contrato de relevo es un contrato de sustitución, el trabajador relevista va a compartir el puesto de trabajo del jubilado parcialmente, que pasa a ser un trabajador a tiempo parcial, y sustituye la actividad parcialmente cedida por este. Lo que evidencia que la prestación de servicios del sustituto debe ser análoga y complementaria de la cedida por el trabajador jubilado

²⁰⁴ En este epígrafe hemos hecho referencia a los resultados estadísticos demostrados por el INEM con relación al número de contratos de relevo registrados en los últimos 4 años, en donde se detecta una evolución decreciente en cuanto a la acogida de la jubilación parcial. Hemos dicho que este cuadro refleja el pequeño margen de flexibilidad que el empresario tiene a la hora de pactar dicha modalidad, hecho que indudablemente refleja en la negociación colectiva. También hemos aludido a la afirmación de Martínez Emperador, para quién la exigencia que la normativa hace con relación a la similitud de actividad que debe haber entre el relevista y el trabajador jubilado parcialmente influye la poca aceptación de esta modalidad de retiro anticipado.

parcialmente. Aparte del principio de proporcionalidad salarial que debe haber entre este y el trabajador relevista, el empresario no podrá asignar otra función al trabajador relevista que no sea la que viene actuando el trabajador jubilado parcialmente, tampoco se puede contratar el relevista bajo otra modalidad contractual, pues hemos visto que su contrato será también a tiempo parcial, con duración máxima de tres años, hasta que el jubilado parcialmente complete la edad ordinaria de jubilación. Esta rigidez se ha reflejado en la poca incidencia de esta modalidad tanto en el ámbito de los convenios de empresa como en lo de sector⁽²⁰⁵⁾.

Curiosamente, en una tentativa de huir de esta rigidez, vamos a encontrar algunos convenios que pactan la posibilidad de **que el trabajador relevista pueda actuar en un grupo profesional distinto del trabajador jubilado parcialmente (Simago, p. 261; Grandes Almacenes, p.286)**. Nos parece de dudosa legalidad esta desvinculación del trabajador relevista con la actividad ejercida por el jubilado parcialmente, porque en una interpretación sistemática de la normativa se percibe que la intención del legislador ha sido vincular las dos figuras, es decir, el trabajador relevista y el relevado por la

²⁰⁵ Cabe señalar que con la publicación del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, se ha hecho una referencia más clara en cuanto a la posibilidad del trabajador relevista ocupar la misma función del relevado o una similar, “entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente” (art. 12.6, letra c).

misma actividad que éste viene actuando, en razón de que el objetivo mayor es el reparto de trabajo, por lo tanto, el fomento de empleo.

Cabe señalar que con la nueva redacción dada al art. 12.5 (hoy art. 12.6) del TRET, por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, ha habido una referencia más específica por parte del legislador en cuanto a este tema, al prever que “...el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categorías equivalente”.

En una interpretación literal, se percibe que la utilización del adjetivo **similar** se debe entender que el trabajador relevista podrá actuar en una actividad parecida a ejercida por el sustituto, es decir, del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Entendemos que con este cambio normativo, el legislador ha dado un margen de flexibilización no de categorías, sí de la asignación de trabajos dentro de las próximas entre sí.

Hemos visto también un cierto grado de confusión de los agentes sociales a la hora de pactar dicha modalidad, pues en vez de configurarla en la

parte referente a la protección social, hace remisión a ella en el apartado referente a los contratos temporales que podrán ser acogidos por las partes (**Simago, p. 261; Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios y Centros de Formación de Postgraduado, p. 275; Convenio Colectivo de ámbito Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, p. 288**).

Otros, sin entrar en detalles, remiten el acceso a referida institución a lo previsto en la legislación vigente, olvidándose de que estamos delante de una institución que está prevista en el TRLGSS (**Centro de Asistencia y Educación Infantil; p. 283, Entidades de Financiación, de Arrendamiento, p. 283; Colegios Mayores Universitarios Privados, p.284**).

También es importante señalar que no hemos encontrado ningún convenio que estableciera **la jubilación parcial de forma obligatoria**, tema este que hemos desarrollado en el epígrafe IX, del segundo capítulo. Todas las fórmulas pactadas son a través del mutuo acuerdo (**Simago s/a, p. 261; Asociación para la promoción del minusválido-Promi, p. 262; Centro de Asistencia de Educación Infantil, p. 283; Distribuidores Cinematográficos, p. 283; Colegios Mayores Universitarios, p. 284; Colectivo de Grandes Almacenes, p. 286; Centros de Educación Universitaria e Investigación, p. 288**). Por lo tanto, se percibe que en este campo, es decir, en lo que se refiere

a la jubilación parcial y los datos que hemos cogido, los convenios colectivos han reproducido prácticamente el texto legal que trata de la referida institución, sin aportar algo que llamara la atención. Quizá no han querido entrar en un tema tan complejo y que de cierta forma provoca aún dudas en el seno de la doctrina y de la jurisprudencia, pese la postura favorable del TS sobre esta materia, según hemos visto en el capítulo segundo.

II.2- La jubilación especial

De las fórmulas legales existentes, la especial es la que más aceptación ha tenido en los convenios colectivos analizados. Quizá por la dinámica que el Real Decreto 1194/85 le ha dado tras los resultados negativos registrados al inicio de su implantación (derogado Real Decreto-Ley 14/1981). Los cambios efectuados han implicado una mayor flexibilidad para el empresario. Así el relevo producido bajo esta modalidad no vincula al empresario a que el sustituto tenga que ocupar la misma función y la misma modalidad de contrato del sustituido⁽²⁰⁶⁾. Además el Real Decreto 1994/85, ha

²⁰⁶ Para el TS (Sentencia 25-2-94, Ar 2481), los contratos de los trabajadores que han de sustituir a los jubilados en los términos del Real Decreto 1194/85, art. 3º, no exige que éstos vengán a ocupar el puesto y categoría de los jubilados. Por lo tanto, la sustitución del trabajador jubilado a los 64 años no es necesario que el nuevo trabajador acceda al mismo puesto de trabajo que el jubilado deja vacante (en esta misma línea de entendimiento, destacamos las Sentencias de 25 de febrero, 2 de marzo y de 30 de junio 1994 Ar 2581, 2084, 5510).

dado al convenio colectivo un papel destacado a la hora de acceder a dicha fórmula atípica de retiro anticipado.

Del resultado de estos dos factores, es decir, mayor flexibilidad por parte de la normativa y un protagonismo mayor a los convenios colectivos a la hora de acceder a ella, han producido una gran acogida a la jubilación especial. En este sentido, fue correcta la labor emprendida por los agentes sociales en la reforma arriba referida, pues percibieron que la autonomía “colectiva busca procedimientos ágiles y sencillos para actuar su poder normativo y que es poco amiga de limitaciones o restricciones legalmente preestablecidas”⁽²⁰⁷⁾. De un total de 219 Convenios, 30 pactaron la Jubilación Especial, esto da un porcentaje de 13,6 frente al de 4,1 por ciento de la jubilación parcial. Por lo tanto, un resultado mucho más animador en relación a ésta última.

Sobre la forma de redactar lo pactado, la gran mayoría de los convenios analizados remiten el acceso a la jubilación especial a los términos de la legislación vigente o a veces ni siquiera hacen alusión a la normativa (**Wagonslpts Viajes, p258, Bestdene, p.261; Asociación para la promoción del Minisválido, p. 262; Hero España, p. 262; Sabico Servicios Auxiliares,**

²⁰⁷ CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Autonomía Colectiva y Seguridad Social*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1977, p.221.

p. 262; **Servimax Servicios Auxiliares, p. 265; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Inem, p.274; Matadores de Aves y Conejos, p. 275; Centros de Enseñanza Privada, p. 276, Autoescuelas, p. 284; Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumería, p. 285).**

En cuanto al acceso, podemos decir que la mayoría lo vincula al mutuo acuerdo entre el trabajador interesado y la empresa (**Industria Fotográfica, p.276; Fabricación de Calzado Artesano Manual, Ortopedia y a Medida, Talleres de Reparación y Conservación del Calzado,p 277; Empresas Mayoristas e Importador de Productos Químicos, 279; Industrias de Hornas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho,p 281; Industria de Calzado,p. 282; Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicio Sólidos,p286)** otros hacen alusión a la legislación sobre la materia (**Servimax, p. 265; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 274; Matadores de Aves y Conejos, p.275; Centros de Enseñanza Privada, p. 276; Centros de Asistencia y Educación Infantil, p. 283; Autoescuelas, p. 284, Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumería, p. 285).**

También se ve que algunos convenios pactan el acceso a la jubilación especial con sometimiento al criterio discrecional del empresario de conceder

o no el referido retiro anticipado (**Central Lechera Vallisoletana, p. 270; Granjas Avícolas y Otros Animales, p. 280; Fabricación de Conservas Vegetales, p. 287**). Considerando que estamos en el campo de las prestaciones sociales de carácter contributivo, entendemos que este criterio es de dudosa legalidad porque niega el derecho subjetivo del trabajador de tener acceso a dicha pensión una vez atendidos los requisitos legales establecidos por la normativa. Es verdad que la normativa que reglamenta esta modalidad de retiro anticipado ha dado al el empresario un papel activo a la hora de acceder a dicha modalidad, dado que la vacante producida con la salida anticipada del trabajador será cubierta con una nueva contratación por un demandante de empleo. Sin embargo, no cabe al empresario, por una negativa genérica, impedir el acceso del trabajador a la jubilación especial, una vez que este tenga cumplido los requisitos necesarios para jubilarse, con excepción de la edad. Entendemos que, en este caso, el empresario puede manifestar al trabajador las dificultades que tiene para instrumentalizarla. Empero, el simple hecho de negarla sin justificativa objetiva, nos parece que el empresario, en este supuesto, está extrapolando el papel que la ley le ha atribuido.

II.2.1- No amortización de puestos de trabajo

De los treinta convenios que establecen esta modalidad, es decir, la Jubilación Especial, sólo uno la prevé de manera forzosa (**Asfaltos Españoles,**

p. 269). Se puede verificar en el referido convenio que, aparte del carácter obligatorio, se prevé que no habrá ninguna compensación económica para el trabajador por acceder a esta forma de retiro y la empresa tampoco se obliga a no amortizar el puesto de trabajo.

Ya hemos manifestado en el capítulo segundo, epígrafe IX, de este trabajo de investigación que es posible pactar la jubilación parcial forzosa desde una perspectiva de política de empleo, es decir, de reparto de trabajo, según prevé la Sentencia del TC de 22/1981. No hay duda que los razonamientos allí expuestos también pueden aplicarse a la jubilación especial a los 64 años. De ahí que no vemos ilegalidad en establecerla de manera forzosa. Sin embargo, no podemos admitir que sea legal la cláusula negociada que no establece compromiso alguno por parte de la empresa de no amortizar el puesto dejado vacante y sin referencia alguna a la norma que regula esta forma de retiro anticipado. Por lo tanto, lo así establecido está fuera del marco legal vigente.

Hay que señalar que este tipo de cláusula es frecuente no sólo a nivel de jubilación anticipada, sino también de jubilación ordinaria. Hemos observado como varios convenios pactan jubilación forzosa a los 65 años, sin

ningún compromiso del empresario de no amortizar los puestos de trabajo⁽²⁰⁸⁾.

El establecimiento incondicionado de una edad de jubilación forzosa para el trabajador fuera de los requisitos de la Sentencia 22/1981 del TC, es decir, fuera del marco de una política de fomento de empleo y reparto de trabajo desconoce la configuración de la jubilación como derecho individual del trabajador que, al atender los requisitos necesarios para ello, puede o no ejercitarlo, supuesto en el que juega la causa 6 del artículo 49 del TRET de extinción del contrato⁽²⁰⁹⁾.

²⁰⁸ Convenios Colectivos de: British Air Ways Plc, publicado en el BOE del día 25-II-1997, p. 6.408; Agencia Efe, Sociedad Anónima, publicado en BOE del día 25-II-1997, p. 6.373; Fundación Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona, publicado en el BOE del día 10-IV-1997, p. 11.388; Grenco Ibérica, S/A, publicado en BOE del día 12-V-1997, p. 14.882; Renault España Comercial S/A, publicado en el BOE del día 13-VI-1997, p. 18.810; Banco Vitalicio de España, Compañía de Seguros y Reaseguros, publicado en BOE del día 13-VI-1997, p. 18.222; Citroen Hispania, Sociedad Anónima, publicado en BOE del día 18-VI-1997, p. 18.841.

²⁰⁹ Para el TS, en la Sentencia de 7 noviembre de 1994 (Art. 9.065), la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo no puede ser considerada ilegal aunque deje de incluir la obligación de la empresa de contratar a otros trabajadores en sustitución de los jubilados forzosamente. Incluso en la referida sentencia admite que los puestos dejados vacantes pueden ser ocupados “por unos sistemas de promoción interna y de incorporación a la plantilla de nuevos trabajadores, por lo que, y teniendo, además, en cuenta los presupuestos objetivos a que antes se ha aludido, ha de concluirse que no es discriminatorio que la apreciación de la jubilación se incluya en la esfera de la organización del empresario, con sujeción, naturalmente, a los límites convencionales expuestos y a los que puedan derivar de la aplicación de los institutos de abuso de derecho, fraude de ley y demás principios constitucionales de general observancia”. En esta misma línea de entendimiento podemos destacar las sentencias de 5 de octubre de 1995 (Ar 3889); 6 de mayo de 1994 (Ar. 1912); 27 de diciembre de 1993 (Ar 10011). Sin duda que estamos delante de una relajación por parte del TS de los criterios establecidos por la Sentencia 22/1981, de 22 de julio del TC, ya alertada por MARTIN PUEBLA, Eduardo y SASTRE IBARRECHE, Rafael, op. cit., p. 29. Se trata de un posicionamiento que puede llevar a los empresarios, incluso con el visto bueno de los sindicatos, a convertir la jubilación (derecho individual y subjetivo del trabajador) en moneda de cambio a fin de reducir plantilla, sin ningún compromiso de sustituir las vacantes por un demandante de empleo, principalmente se si admite que trabajadores a punto de ascender o obtener determinada promoción en la empresa se encajan en la figura jurídica desempleado.

Pese a la excepción arriba destacada, los datos nos han demostrado que la mayoría de los convenios hacen referencia al compromiso del empresario de no amortizar los puestos de trabajo como consecuencia del acceso del trabajador a la jubilación especial (**Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, p. 261; Grenco Ibérica, p. 263; Industria Fotográfica, p. 276; Fabricación de Calzado Artesano Manual, Ortopedia y a Medida, Talleres de Reparación y Conservación de Calzado, Estaciones de Servicios, p. 277; Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, p. 279; Granjas Avícolas y Otros Animales, p. 280; Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, p. 281; Industria de Calzado, p. 282; Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, p. 282; Fabricación de Conservas Vegetales, p. 287**); contratando un demandante de empleo, en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/85. Otros, como ya comentamos arriba, hacen remisión a la normativa. La única excepción a esta conducta del empresario está en el convenio de página 269 (**Asfaltos Españoles, S/A**). En éste las partes pactaron el no compromiso de que en un supuesto de jubilación especial la empresa expresamente no estará obligada a contratar un demandante de empleo para cubrir esta plaza. Entendemos que esta cláusula carece de fundamento legal, una vez que la autonomía colectiva, en este caso, no puede elegir una modalidad de jubilación anticipada prevista normativamente y que vinculada

a la contratación de un trabajador demande de empleo, pero al mismo tiempo intenta eludir a lo establecido por ella.

III- JUBILACIÓN ANTICIPADA AL MARGEN DEL SISTEMA NORMATIVO

El título dado a este epígrafe para el comentario de la tabla III, tiene como objetivo diferenciar los casos allí pactados de los supuestos de jubilación anticipada previstos normativamente. Cabe señalar que el término “**jubilación anticipada**”, a veces utilizado en los convenios de la referida tabla, debe ser entendido más como una alusión a la referida institución, sin que realmente se trate de su concreta figura jurídica, pues técnicamente el trabajador no puede jubilarse antes del cumplimiento de la edad, o edades, previstas para ello por las normas de seguridad social. Esta afirmación se apoya en el significado preciso que recibe el término jubilación (sea la ordinaria o la anticipada), esto es, el cese en el trabajo con derecho a pensión de la Seguridad Social al cumplimiento de una determinada edad. Así, pues, cualquier fórmula de retiro anticipado que se establezca en los convenios colectivos que no esté prevista normativamente, no puede ser considerada jubilación anticipada. En realidad lo que hemos visto en la referida tabla son más bien incentivos económicos a la retirada más temprana o complementos de la jubilación anticipada.

Pese no ser objeto de nuestro trabajo de investigación, en los datos recogidos, hemos observado que los convenios suelen establecer incentivos económicos para que los trabajadores puedan retirarse a una edad inferior a la ordinaria. Cabe señalar que no es novedad en el campo de la autonomía colectiva pactarse estas fórmulas de estímulos a la jubilación anticipada. Según Salvador Pérez "...a partir de los años ochenta se ha producido una verdadera generalización de los mismos, propiciada especialmente por las circunstancias económicas y del empleo, y por los claros alicientes del ET para incluir cláusulas de esta naturaleza"⁽²¹⁰⁾. Evidentemente que en este último caso el referido autor está refiriéndose a la derogada DA 5.º del ET (hoy DA 10º).

Dichas formulas de incentivos son, a veces, difíciles de sistematizarlas por la gran diversidad de cláusulas a través de las que se fomentan la jubilación anticipada. En la mayoría de los incentivos económicos consisten en indemnizaciones un tanto alzado o premios y, en menor medida, en complementos empresariales de la pensión de jubilación.

Así, pues, a continuación, pasemos a los comentarios de los referidos incentivos pactados en los convenios colectivos de empresa y de sector, todos referentes a la tabla III de la recogida de datos infra expuesta.

²¹⁰ SALVADOR PÉREZ, Félix, op. cit., p. 773.

III.1- Indemnizaciones o premios

Pese a utilizarse el calificativo de **incentivos económicos a la jubilación anticipada**, según hemos comentado arriba, importa señalar que no es nada fácil su configuración jurídica, pues una parte de la doctrina entiende que tienen naturaleza salarial y otra las considera mejoras voluntarias autónomas. En las palabras de Casas Baamonde “...siempre que la actuación normativa de la autonomía colectiva en este campo se instrumente a través de las técnicas jurídicas que específicamente utiliza el derecho de la seguridad social (constitución de una organización financiera independiente de distribución de prestaciones a través del mutuo aseguramiento de las eventuales necesidades económicas de los protegidos), las medidas protectoras convencionalmente instituidas responderán a los caracteres institucionales de la seguridad social voluntaria. Por el contrario, la ausencia de estas técnicas específicas de actuación conducirá sin duda a la autonomía colectiva hacia el terreno de la relación individual de empleo, encuadrando las medidas protectoras empresariales convencionalmente establecidas en el marco salarial”⁽²¹¹⁾ .

²¹¹ Véase obra arriba citada, p. 281. Para DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina, op. cit, p.262, dichos incentivos (premios o indemnización un tanto alzado) son considerados de mejoras voluntarias autónomas.

Para Del Rey Guanter y Gala Duran las mejoras voluntarias pueden incidir también en supuestos que no están vinculados directamente al Sistema Pensionístico de Seguridad Social. En sentido, los referidos autores **denominan las indemnizaciones un tanto alzado o los premios de mejoras voluntarias de carácter autónomo, los cuales se centran en las contingencias de jubilación, incluso la anticipada, invalidez permanente (en algunos de sus grados), muerte o supervivencia**⁽²¹²⁾.

Sin embargo, los referidos autores comentan que con la reforma llevada a cabo por la LOSSP (Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados) las denominadas mejoras directas de prestaciones deberán instrumentarse mediante contratos de seguros, a través de formalización de un plan de pensiones o de ambos a la vez; y una vez instrumentados, la obligación y responsabilidad de las empresas por los referidos compromisos por pensiones se circunscribirán, exclusivamente, las asumidas en dichos contratos de seguro y planes de pensiones. Y esta nueva exigencia de la LOSSP puede suponer “en la práctica, la desaparición de determinadas fórmulas de mejora voluntaria, tales como los premios por jubilación o las indemnizaciones a tanto alzado por otras contingencias, cuya

²¹² DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina, op. cit., p. 263.

transformación en contrato de seguro o plan de pensiones puede resultar poco factible, dado su carácter simbólico (por ejemplo, indemnizaciones de una o dos mensualidades de sueldo o de una cantidad escasa de dinero)²¹³.

Pese al conflicto doctrinal arriba destacado, y sin querer matizarlo, dado la complejidad que involucra este tema, podemos decir que la indemnización un tanto alzado o el pago de un premio son las formas más utilizadas en los convenios colectivos de empresa y sector que hemos analizado, incluso con una incidencia mayor aún de aquellos sobre éstos, lo que evidencia que todavía no hubo el recrudecimiento de estos tipos de incentivos en los convenios colectivos, según han vaticinado los autores arriba destacados.

Dichos incentivos consisten en el reconocimiento por la empresa de una indemnización un tanto alzado cuando el trabajador cesa sus actividades o el vínculo contractual con la empresa antes de cumplir la edad mínima general, aunque esta modalidad no adopta una forma unitaria. En la gran mayoría de los casos se pactan una indemnización establecida con arreglo a una escala en relación inversa a la edad a la que se produce efectivamente la edad de retiro, de manera que a menor edad más alta es la cuantía de la indemnización

²¹³ Ibidem. En esta misma línea de entendimiento véanse comentarios de TORTUERO PLAZA, José Luis y SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: *La Incapacidad Temporal. Régimen Jurídico y Negociación Colectiva*, Madrid, Ed. Fundación Mafre Estudios, 1996, p. 65.

(Sociedad de Bolsa de Valores y su personal, p. 258; Agencia Efe, S/A, 260; Banco Central Hispano de Bolsa 260; Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, p.261; Simago, 261; Sociedad Española de Precios Únicos, p.262; Sabido Servicios Auxiliares S/A, p.262; Aldesa, p.264; Industrias de Elaboración de Arroz, p.278; Sector de Entrega a Domicilio, p.278; Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, Grandes Almacenes, p.286).

También a veces se utiliza el término Premio como un incentivo para la salida anticipada, consistente en la entrega de una indemnización un tanto alzado, pero vinculada a determinados años de antigüedad en la empresa **(Centro Farmacéutico, p.258; Abrasivo Reunidos, p.259; Frigo, p.269; Sociedad Anónima El Aguila, p.267; Sector de Estaciones de Servicios, p.277; Sector Nacional de Loterías y a Puestas del Estado, p.284; Sector de las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales Y Curtición de Pieles, p.285).**

III.2-Complementos empresariales

Complementos empresariales a las pensiones de jubilación que pudieran corresponder a los trabajadores que se jubilen a partir de los sesenta años y hasta los 65 años de edad. Estos complementos, que suelen acompañar

a los premios de jubilación anticipada en algunos de los casos que hemos comentado, tienden a garantizar a los trabajadores que se jubilen antes de la edad ordinaria un nivel de ingresos lo más similar posible. Estas fórmulas complementarias son:

- En caso de retirarse a partir de los 60 años la empresa se responsabiliza en complementar la diferencia entre la pensión pagada por el Sistema de Seguridad Social y a la que correspondería al trabajador de haberse jubilado a los 65 años (**Electra de Viesgo, p.259; Zardoya Otis y Ascensores Eguren S/A, p.268; Axa Seguros, p. 271**). Incluso hay determinadas situaciones que ya no se puede decir que sea un complemento, sino la garantía de pagar la jubilación debida por el sistema pensionístico de seguridad social (**Alcatel Sistema de Información, p.263**)

-Complemento vitalicio para el trabajador que quiera retirarse a partir de los 60 años, con porcentajes que varían entre 18 a 38 por 100 del salario (**Sociedad Anónima El Águila, p.267**)

-Diferencia entre el salario del trabajador y la pensión que por jubilación pudiera corresponderle (**AGF Unión-Fenix, Seguros y Reaseguros, p. 271, Grupo Aurora Polar, p.272**).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA – 1997				
FÓRMULAS PACTADAS DE RETIRO ANTICIPADO				
EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
PETROQUÍMICA ESPAÑOLA, S/A			Establece retiro anticipado a los trabajadores con la edad entre 60-64 años.	BOE, del día 13 de enero de 1997, p. 1008.
B.S.N., S/A, SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA, Y SU PERSONAL			Prevé complementos de jubilaciones anticipadas con valores de 2.000.000 a 5.500.000, para los trabajadores que quieran retirarse entre 60-64 años.	BOE, del día 17 de enero de 1997, p. 1872.
WAGONS-LPTS VIAJES, S/A		Establece la jubilación especial a los 64 años.		BOE, del día 8 de febrero de 1997, p. 4.229
CENTRO FARMACÉUTICO/A			Prevé el retiro anticipado para los trabajadores con edades entre 60-64 años, desde que el trabajador tenga más de trece años de antigüedad en la empresa. Ésta se compromete a abonar una gratificación fraccionada al trabajador que acoger al referido plan.	BOE, del día 8 de febrero de 1997, p. 4.242.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
ELECTRA DE VIESGO, S/A			Establece complemento de pensión de jubilación, con referencia a la Ley 30/1995, para los trabajadores que se jubilen a los 64 o 65 años.	BOE, del día 18 de febrero de 1997, p. 5.478.
ABRASIVO REUNIDOS, S/A			Prevé que todo trabajador al cesar en la empresa por causa de jubilación a partir de los 60 años y con una antigüedad superior a diez años en la empresa, percibirá una gratificación correspondiente a una mensualidad del salario mínimo previsto en el convenio.	BOE, del día 24 de febrero de 1997, p. 6.208.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
AGENCIA EFE, S/A			<p>Prevé la posibilidad del trabajador retirarse anticipadamente con una paga de 2,2 anualidades brutas de coste empresarial (salario más cotizaciones de la S. Social a cargo de la empresa), hasta un tope máximo de 11.198.000, si el trabajador jubile a los 60 años. Caso decida jubilarse posterior a esta edad, hay una escala que va disminuyendo el valor de dicha cobertura.</p>	BOE, del día 25 de febrero de 1997, p. 6.373.
BANCO CENTRAL HISPANO DE BOLSA, SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA, S/A			<p>Establece una indemnización de 3.300.000 a 8.000.000, para el trabajador que, a través de mutuo acuerdo con la empresa, quiera retirarse entre la edad de 60-64 años.</p>	BOE, del día 17 de marzo de 1997, p. 8.603.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, S/A		Establece la jubilación especial forzosa a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, con el compromiso de no amortizar el puesto de trabajo y que el contrato del sustituto sea de idéntica naturaleza del sustituido.	Prevé una indemnización un tanto alzado de 831.116 a 703.802 Pts. Para el trabajador que quiera retirarse a los 60-62 años.	BOE, del día 19 de marzo de 1997, p. 8.915.
BESTDENE ESPAÑOLA, S/A		Establece la jubilación especial a los 64 años.		BOE, del día 24 de marzo de 1997, p. 9.505.
SIMAGO, S/A	Bajo el título "Contrato de Relevó", la empresa se compromete a facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que así lo desean. Sin embargo, establece que el relevista podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.		Bajo el título de "jubilaciones anticipadas", la empresa se compromete a pagar una indemnización fraccionada a los trabajadores que quieran retirarse voluntariamente entre los 60-64 años.	BOE, del día 4 de abril de 1997, p. 10.914.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PRECIOS ÚNICOS, S/A			El referido convenio trata de estimular el retiro anticipado voluntario, con una paga de dos a veinte mensualidades, dependiendo de la edad para los trabajadores con edades entre los 60-64 años.	BOE, del día 4 de abril de 1997, p. 10.914.
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL MINUSVÁLIDO (PROMI)	Establece la jubilación parcial a los 62 años. La empresa se compromete a contratar a un demandante de empleo según determina la normativa que reglamenta esta modalidad de jubilación.	Prevé la jubilación especial a los 64 años.		BOE, del día 7 de abril de 1997, p. 11.018.
HERO ESPAÑA, S/A		Prevé la jubilación especial a los 64 años.		BOE, del día 5 de mayo de 1997, p. 14.122.
SABICO SERVICIOS AUXILIARES, S/A		Prevé la jubilación especial a los 64 años.	Establece una indemnización de 250.000 Pts. por cada año que el trabajador anticipe su jubilación reglamentaria.	BOE, del día 5 de mayo de 1997, p. 14.110.

EMPRESAS	JUB. PARCIAL	JUB. ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATI- VAMENTE	FUENTE
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE RADIODIFU- SIÓN			Establece una indemnización de 2,3 mensualidades a partir de los 60 años.	BOE, del día 6 de mayo de 1997, p. 14.248.
GRESCO IBÉRICA,S/A		Establece la jubilación especial a los 64 años, obligándose la empresa a no dejar vacante el puesto de trabajo, y comprometiéndose a contratar un titular de cualquiera prestación de seguro desempleo o joven demandante del primero empleo, mediante contrato de la misma naturaleza.		BOE, del día 12 de mayo de 1997, p. 14.882.
ALCATEL SISTEMAS DE INFORMA- CIÓN, S/A			La empresa se compromete a abonar el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir los 65 años.	BOE, del día 25 de mayo de 1997, p. 15.281.

EMPRESAS	JUB. PARCIAL	JUB. ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATI- VAMENTE	FUENTE
ALDESA ALMACENA- JE Y DISTRIBU- CIÓN, S/A			Establece una indemnización para el trabajador que se retira entre los 60-64 años.	BOE, del día 2 de junio de 1997, p. 16.927.
EMPRESA MILUPA			Prevé una indemnización para el trabajador que quiera retirarse anticipadamente e a partir de los 60 años.	BOE, del día 3 de junio de 1997, p. 17.044.
CITROEN HISPANA, S/A			Establece una indemnización para el trabajador que quiera retirarse anticipadamente e a partir de los 60 años.	BOE, del día 18 de junio de 1997, p. 18.841.
AGFA- GEVAERT, S/A			Prevé un premio para las jubilaciones que ocurran entre las edades de 60-65 años.	BOE, del día 18 de junio de 1997, p. 18.851.
FEDERACIÓN FARMACÉU- TICA/O			Establece un premio para el trabajador que quiera retirarse a partir de la edad de 60 años.	BOE, del día 19 de junio de 1997, p. 19.025.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
HERTZ DE ESPAÑA, S/A		<p>Prevé la jubilación anticipada especial. La empresa se compromete a hacer "cargo de la parte de pensión correspondiente al coeficiente reductor hasta el cumplimiento de los 65 años por el trabajador afectado, y a efectuar la cobertura de las plazas vacantes por la referida retirada anticipada.</p>		<p>BOE, del día 19 de junio de 1997, p. 19.044.</p>
SERVIMAX SERVICIOS AUXILIARES, S/A		<p>Establece la jubilación especial a los 64 años, en los términos del R. Decreto 1.194/85.</p>	<p>Prevé una indemnización para aquellos trabajadores que quieran retirarse antes de 64 años, desde que se encuentren en alta y tengan una antigüedad mínima de 10 años en la empresa.</p>	<p>BOE, del día 20 de junio de 1997, p. 19.166.</p>

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
SCANDINAVIAN AIRLINES SISTEN			Prevé un premio con el importe de 6 mensualidades para el trabajador que se retire entre los 60-65 años.	BOE, del día 28 de junio de 1997, p. 20.196.
MATERIALES Y PRODUCTOS ROCALLA, S/A			Establece un premio de jubilación a partir de la edad de 60 años, con los valores entre 600.000 a 250.000, respectivamente	BOE, del día 3 de julio de 1997, p. 20.703.
AUTOTRANSPORTE TURÍSTICO ESPAÑOL, S/A			Establece un premio para los trabajadores que quieran retirarse a la edad de 60 hasta los 65 años, con treinta mensualidades brutas a ocho mensualidades respectivamente	BOE, del día 14 de agosto de 1997, p. 25.050.
ABB REINOSA, S/A			Establece una indemnización con una paga mínima de 5 mensualidades para los trabajadores que quieran retirarse anticipadamente entre las edades de 60-64, desde que tengan como mínimo 20 años de trabajo en la empresa.	BOE, del día 11 de septiembre de 1997, p. 26.989.

EMPRESAS	JUB. PARCIAL	JUB. ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATI- VAMENTE	FUENTE
SOCIEDAD ANÓNIMA EL ÁGULA			Establece el retiro anticipado a partir de los 60 años, con el compromiso de la empresa de pagar un complemento vitalicio (14 pagas) con porcentajes que varían entre 18 a 38 por 100 sobre los salarios de los doce meses anteriores. Los porcentajes varían de acuerdo con el tiempo de servicio del trabajador en la empresa. El referido plan es voluntario y la empresa puede amortizar las vacantes producidas por este supuesto.	BOE, del día 12 de septiembre de 1997, p. 27.108.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
ZARDOYA OTIS Y ASCENSORES EGUREN, S/A			<p>El convenio establece que el trabajador con 61 años de edad o más y que tenga derecho de percibir de la S. Social pensión de jubilación, podrá optar por jubilarse, percibiendo un complemento invariable con cargo a la empresa que cubra hasta el 100 por 100 de la pensión de la S. Social. Aquellos que tienen 60 años podrán también retirarse recibiendo un premio hasta alcanzar la edad de 65 años.</p>	BOE, del día 12 de septiembre de 1997, p. 27.127.

EMPRESAS	JUB. PARCIAL	JUB. ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATI- VAMENTE	FUENTE
FRIGO, S/A			La empresa se compromete a abonar a los trabajadores que se jubilen entre los 60 años y los 3 meses naturales posteriores a la fecha en que se cumplan los 65 años, una gratificación consistente en una mensualidad del salario bruto, por cada 10 años o fracción de antigüedad en la empresa, referida a la fecha de jubilación.	BOE, del día 13 de septiembre de 1997, p. 27.217.
ASFALTOS ESPAÑOLES, S/A		Establece la jubilación obligatoria a los 64 años, sin compensación económica alguna y sin cualquier compromiso por parte de la empresa de no amortizar el puesto de trabajo.		BOE, del día 18 de septiembre de 1997, p. 27.583.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CLH, S/A			Establece la jubilación voluntaria a partir de los 60 años de edad. Pero, no fija ninguna indemnización.	BOE, del día 24 de septiembre de 1997, p. 28.026.
ALDEASA			Prevé que aquellos trabajadores que, con edades comprendidas entre los 60 y 64 años que soliciten la jubilación voluntaria tendrán derecho a una indemnización variable en función de la edad del solicitante.	BOE, del día 25 de septiembre de 1997, p. 28.189.
CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, S/A		Establece que la empresa resolverá las propuestas formuladas por los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada a los 64 años.		BOE, del día 1 de octubre de 1997, p. 28.702.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
AGF UNION-FENIX, SEGUROS Y REASEGUROS S/A			Prevé que los empleados que tengan más de 60 años de edad, desde su jubilación anticipada reciban un complemento a cargo de la empresa, garantizando 85 por ciento de sus emolumentos, y incluso su actualización por el IPC.	BOE, del día 4 de octubre de 1997, p. 29.044.
CATALANA DE POLIMERS, S/A, POLISEDA, LA SEDA DE BARCELONA, S/A, VISCOSEDA BARCELONA Y U.T.E.			Establece que el personal que se jubile entre los 60-65 años recibirá una gratificación especial de la Empresa, en el valor de 15.420 Pts. por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.	BOE, del día 28 de octubre de 1997, p. 31.086.
AXA SEGUROS			Prevé que todo empleado que se jubile entre los 64-65 años tendrá derecho a dos mensualidades por cada 5 años de servicio en la empresa, un máximo de 10 mensualidades.	BOE, del día 10 de noviembre de 1997, p. 32.808.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
GRUPO AURORA POLAR			Establece que el trabajador al cumplir los 60 años, podrá solicitar de la empresa la rescisión de su contrato de trabajo por causa de jubilación. La empresa, si accediese a ello, cada año, y hasta cumplir los 65 años, deberá garantizar la satisfacción de la diferencia de retribución entre el líquido que hubiera percibido de estar en activo y lo que le corresponda percibir por parte de la mutualidad.	BOE, del día 10 de noviembre de 1997, p. 32.808.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
LUCENT TECHNOLOGIES NETWORK SISTEMAS ESPAÑA			Establece que aquellos trabajadores que la ley les permita acoger a la jubilación anticipada entre los 60-63 años, y de común acuerdo con la empresa, recibirán entre 18 a 12 mensualidades, respectivamente	BOE, del día 13 de noviembre de 1997, p. 33.234.
BANCO EXTERIOR DE ESPAÑA, S/A			El convenio prevé un plan de prejubilación para lograr una solución no traumática al excedente de plantilla. Para tener acceso a la prejubilación el trabajador tiene que tener 53 años. El valor será de 85 por 100 de las retribuciones pensionables actualizadas. Si al llegar a la edad de 60 años el trabajador no tenga derecho a la jubilación anticipada por carecer de algunos de sus requisitos legales para ello, seguirá en la situación de prejubilado hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación.	BOE, del día 13 de noviembre de 1997, p. 33.243.

EMPRESAS	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CLH AVIACIÓN, S/A			Establece la jubilación voluntaria a partir de los 60 años. Sin embargo, no prevé ningún premio o indemnización.	BOE, del día 19 de noviembre de 1997, p. 33.936.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, INEM		Establece la jubilación especial a los 64 años, en las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.	Para fomentar la jubilación anticipada, la Administración posibilitará la creación de bolsas de jubilación que serán hasta tres mensualidades	BOE, del día 4 de diciembre de 1997, p. 35.749.

Nota: Fueron analizados 169 Convenios Colectivos del año de 1997, excluidos aquellos que solo pactaban revisión salarial.

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR – 1997				
FÓRMULAS PACTADAS DE RETIRO ANTICIPADO				
SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADO	<p>El convenio prevé la jubilación parcial por una vía indirecta, es decir, en el artículo 17 de su clausulado, establece la utilización del contrato de relevo. En realidad la redacción está confusa, porque la referencia que hace se trata más del contrato a tiempo parcial que propiamente del contrato de relevo.</p>			<p>BOE, del día 16 de enero de 1997, p. 1.748.</p>
CONVENIO COLECTIVO DE MATADORES DE AVES Y CONEJOS		<p>Establece la jubilación especial a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85.</p>		<p>BOE, del día 16 de enero de 1997, p. 1732.</p>

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA		Prevé la jubilación especial a los 64 años voluntariamente para los trabajadores del sector. Las empresas se comprometen a contratar los sustitutos en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.		BOE, del día 14 de febrero de 1997, p. 5,123.
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LOS CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO		Establece la jubilación especial a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.		BOE, del día 20 julio de 1997

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISITOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
<p>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL, ORTOPEDIA Y A MEDIDA, TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO</p>		<p>Prevé la jubilación especial a los 64 años, con el compromiso de las empresas en sustituir a cada <i>persona jubilada</i> según esta modalidad, por otra persona receptora de prestación por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido. Para acoger a la referida modalidad, el convenio establece que debe haber un acuerdo entre la empresa y el personal</p>		<p>BOE, del día 14 de junio de 1997, p. 18.383.</p>
<p>CONVENIO ESTATAL DEL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIOS</p>		<p>Prevé la jubilación especial a los 64 años, con el 100 por 100 de los derechos pasivos, comprometiéndose las empresas del sector a contratar simultáneamente trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.</p>	<p>Prevé un premio para aquellos trabajadores que quieran retirarse entre la edad de 60-63 años, desde que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa</p>	<p>BOE, del día 3 de julio de 1997, p. 20.691.</p>

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ			Bajo el título de Jubilación Voluntaria, el convenio establece una indemnización un tanto alzado para los trabajadores que quieran retirarse entre los 60-64 años. La indemnización varía de acuerdo con la edad de retirada del trabajo, es decir, entre 416.800 hasta 250.088, respectivamente	BOE, del día 9 de julio de 1997, p. 21.195.
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE ENTREGA A DOMICILIO			Bajo el título de Gratificación por Jubilación, el convenio prevé una gratificación al trabajador que se retira a partir de la edad de 60-64 años. El valor de la referida gratificación oscila entre 698.369 a 80.581, respectivamente	BOE, del día 19 de julio de 1997, p. 22.215.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO DEL SECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA		Establece la jubilación especial a los 64 años, con el compromiso de las empresas de sustituir los trabajadores jubilados por otros trabajadores desempleados.		BOE, del día 23 de julio de 1997, p. 22.540.
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA		Establece la jubilación anticipada a los 64 años mediante mutuo acuerdo entre empresas y los trabajadores que están en disposición de acceder a la referida modalidad de jubilación, obligándose ambas partes al cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1194/85.		BOE, del día 23 de julio de 1997.
CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD		Establece la jubilación especial a los 64 años, siempre que el trabajador reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, con la obligación de las empresas de sustituir por otro demandante de empleo en los términos del Real Decreto 1194/85.		BOE, del día 30 de julio de 1997, p.23.379.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
<p>CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES</p>		<p>Establece la jubilación especial a los 64 años para los trabajadores pertenecientes a las categorías de Obreros, de Oficios Varios, Transporte y Reparto. Para el personal Administrativo, Técnico, podrán también solicitar esta forma de retiro anticipado, sin embargo, queda a criterio de las empresas del sector aceptarlo o no. En caso afirmativo, el empleador se compromete a contratar otro trabajador mediante contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo de campaña, o de duración determinada.</p>		<p>BOE, del día 30 de julio de 1997, p. 23.379.</p>

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
<p>CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLOS DE MADERA Y CORCHO</p>		<p>Queda pactado en el artículo 20 del convenio que todos los trabajadores que así lo deseen podrán acoger a la jubilación especial, con el compromiso de las empresas de contratar simultáneamente un trabajador registrado en las oficinas de empleo en número igual de jubilación que se pacten. Se utilizará cualquiera modalidades de contrato vigentes en la actualidad excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y teniendo como máximo legal 2 años. De existir en la empresa trabajadores fijos discontinuo con derechos preferentes en virtud de convenios colectivos, se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.</p>		<p>BOE, del día 5 de agosto de 1997, p. 23.914.</p>

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DE CALZADO		Establece la jubilación especial a los 64 años, mediante mutuo acuerdo con la empresa y el trabajador. Las empresas del sector se comprometen a formalizar el contrato de la misma naturaleza que el extinguido.		BOE, del día 13 de agosto de 1997, p. 24.859.
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS		En la cláusula 7.10, bajo el título de jubilación anticipada, el convenio prevé la jubilación especial a los 64 años a través de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores que así lo deseen, desde que notifiquen este propósito a la empresa. La empresa se compromete a sustituir a los trabajadores jubilados vía esta modalidad por jóvenes demandantes de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza.	También de mutuo acuerdo queda pactado la posibilidad de jubilarse anticipadamente, a través de una escala entre la edad de 60-64 años, con una indemnización de 1.500.000 a 330.000 pesetas, respectivamente.	BOE, del día 18 de agosto de 1997, p. 25.250.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	Establece la jubilación parcial en los términos de la legislación vigente.	Prevé en la cláusula 39, la jubilación especial a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85, desde que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador que se jubile en esta modalidad no esté catalogado por la empresa a extinguir.		BOE, del día 21 de agosto de 1997, p. 25.439.
CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS		Establece la jubilación especial a los 64 años. Queda pactado también que el trabajador que quiera tener acceso a esta forma de retiro anticipado, tendrá que notificar a la empresa su decisión de retirarse, con un preaviso de al menos 3 meses.		BOE, del día 27 de agosto de 1997, p. 25.813.
CONVENIO COLECTIVO DE LAS ENTIDADES DE FINANCIACIÓN, DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO	Establece la jubilación parcial a los 62 años, en los términos de la legislación vigente.			BOE, del día 27 de agosto de 1997, p. 25.798

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LOS COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS	Establece la Jubilación Parcial a los 62 años, en los términos de la legislación vigente,			BOE, del día 12 de septiembre de 1997, p. 25.798.
CONVENIO COLECTIVO DE AUTOESCUELAS		Prevé la jubilación especial a los 64 años, en los términos de la legislación vigente.		BOE, del día 30 de septiembre de 1997, p. 28.541.
CONVENIO COLECTIVO DE LAS DELEGACIONES TERRITORIALES DEL ORGANISMO NACIONAL DE LOTERIAS Y APUESTAS DEL ESTADO			Bajo el título de "Incentivos a la Jubilación Anticipada" el referido convenio prevé un incentivo para los trabajadores que quieran retirarse entre los 60-64 años, desde que la antigüedad en la empresa sea de veinte años de servicios ininterrumpidos. El referido incentivo será de 12 mensualidades del último salario si acogido con la edad de 60 y va disminuyendo a medida que el retiro se aproxima a la edad de 65 años.	BOE, del día 2 de octubre de 1997, p. 28.822.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES			Establece un premio de jubilación anticipada para el trabajador que tenga 10 años como mínimo de antigüedad en la empresa, con edades entre 60-65 años y valores entre 217.510 A 52.260 Pts., respectivamente.	BOE, del día 2 de octubre de 1997, p. 28.825.
CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERÍA		Prevé la jubilación especial a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85, del 17 de julio.		BOE, del día 4 de octubre de 1997, p. 29.055.
CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS, TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	Prevé la jubilación parcial a los 62 años, vía contrato de relevo.			BOE, del día 8 de octubre de 1997, p. 29.330.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES	Establece la jubilación parcial a los 62 años, vía contrato de relevo. Sin embargo, prevé que el relevista podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del trabajador jubilado parcialmente	Establece la jubilación anticipada a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/85. Para facilitar la instrumentalización de esta modalidad, el convenio prevé que el sustituto podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del sustituido.	Prevé la jubilación anticipada voluntaria entre las edades de 60-64 años, con derecho a una gratificación consistente de valores entre 16 a 4 pagas, respectivamente, constituida de del salario base y de los complementos personales.	BOE, del día 11 de noviembre de 1997, p.
CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS		Prevé la jubilación especial a los 64 años, con base en el Real Decreto 14/1981 (ya derogado). Establece que será de mutuo acuerdo la acogida a la referida modalidad.		BOE, del día 11 de noviembre de 1997, p. 32.930.

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
<p>CONVENIO COLECTIVO BÁSICO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES</p>		<p>El referido convenio acoge a la modalidad de jubilación especial a los 64 años, con base en el Real Decreto 1194/85. Sin embargo, la empresa podrá aceptar o no la solicitud del trabajador que tenga condiciones de acceder a la referida modalidad. Caso acepte, se obliga a contratar otro trabajador para cubrir la plaza vacante. También prevé que el sustituto podrá prestar sus servicios en centro de trabajo distinto del sustituido.</p>		<p>BOE, del día 26 de noviembre de 1997, p. 34.773.</p>

SECTORES	JUBILACIÓN PARCIAL	JUBILACIÓN ESPECIAL	AL MARGEN DE LOS SUPUESTOS PREVISTOS NORMATIVAMENTE	FUENTE
<p>CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN</p>	<p>En un apartado muy distinto de los que suelen prever los convenios cuando establecen los temas relacionados a la protección social, el referido convenio hace alusión a la Jubilación Parcial en capítulo referente a las modalidades de contratación que podrán ser pactadas. En el art. 21 prevé el contrato de relevo. En este caso, las empresas deberán facilitar el acceso a la Jubilación Parcial y se comprometen en contratar un trabajador en situación de desempleo, obligándose a mantener cubierta como mínimo, la</p>			<p>BOE, del día 26 de noviembre de 1997, p. 34.773.</p>

	jornada sustituida hasta la fecha de la jubilación ordinaria.			
--	---	--	--	--

Nota: Fueron analizados 50 Convenios de Sector del año de 1997.

CONCLUSIONES

La jubilación anticipada se define a través de los elementos siguientes:
la edad, la aplicación de coeficientes reductores y la voluntariedad.

Sobre la edad hemos intentado demostrar su importancia en el campo del ordenamiento social, especialmente en el área de la Seguridad Social, en donde hemos desarrollado todo nuestro trabajo de investigación. Para este sector del ordenamiento jurídico, la edad constituye un elemento acaecedor del derecho a la pensión de jubilación y, por lo tanto, un elemento objetivo de cobertura del riesgo de vejez.

El estudio de la edad también nos ha posibilitado distinguir los supuestos de reducción de la edad de jubilación y la jubilación anticipada: mientras los primeros son casos normales, la jubilación anticipada es excepcional, pues en esta el trabajador se retira antes de la edad ordinaria de jubilación, prevista con carácter general en el Ordenamiento jurídico español a los 65 años.

El coeficiente reductor, elemento importante para la definición de la jubilación anticipada, sirve de control para evitar los efectos negativos en la **caja** de la Seguridad Social cuando el trabajador decide retirarse anticipadamente.

Y por último, la voluntariedad, también elemento integrante del concepto estricto de jubilación anticipada, dado que no se puede entender la figura de la jubilación sin el acto voluntario y personal del trabajador de retirarse de la vida activa a la inactividad, una vez cumplidos los requisitos para devengar la pensión de jubilación.

Agrupando estos tres requisitos básicos, y tras analizar los supuestos de reducción de la edad de jubilación, hemos podido formular el siguiente concepto de jubilación anticipada: **es el retiro voluntario de la vida activa a una edad anterior a la prevista con carácter general que lleva aparejado la aplicación de coeficientes reductores sobre el valor de la pensión.**

II

La formulación anterior nos ha permitido encontrar el encuadramiento jurídico de la jubilación parcial, figura jurídica que no se encaja en el esquema sistematizador de la jubilación anticipada. Así, hay que resaltar la atipicidad

de la jubilación parcial, puesto que es una modalidad de retiro que no atiende al concepto estricto de jubilación anticipada pese a existir posiciones doctrinales contrarias a la nuestra que la consideran un supuesto de reducción de la edad de jubilación. Entendemos que el punto débil de esta afirmación está en pensar que la jubilación parcial no cumple ninguno de los elementos del concepto estricto de jubilación anticipada. No se puede negar que de los tres elementos que hemos definido, hay uno que se aproxima: la edad, es decir, el trabajador que acoge a esta modalidad se retira a una edad (60-64 años) inferior a la edad ordinaria de jubilación (65 años), sin embargo, no atiende a los demás requisitos, o sea, para dicha modalidad atípica no hay la aplicación de coeficiente reductor y la voluntariedad se ve también mermada, considerando que es posible establecerla de manera obligatoria vía convenio colectivo.

III

Hemos analizado también los despliegues jurídicos que el acto de retirarse de la vida activa a la inactividad provoca, con mención especial del régimen de incompatibilidad. En este sentido, buscamos demostrar que el trabajador que se retira, tras una decisión personal y voluntaria, adquiere un “status” de jubilado con consecuencias jurídicas importantes, una positiva y otra negativa: en la situación de jubilado el trabajador tiene derecho a

prestaciones en dinero, de carácter vitalicio y pago periódico por parte de la Seguridad Social, empero, dicha pensión vitalicia es incompatible con el trabajo del pensionista. La jubilación, entendida como causa de extinción del contrato de trabajo, dado su carácter voluntario, es más bien el cese en el trabajo, decidido por el trabajador, a partir del cumplimiento de una cierta edad, lo que la configura como un supuesto de dimisión o de extinción del contrato por voluntad del trabajador, residiendo su singularidad en el hecho (que puede ser irrelevante desde la estricta perspectiva de la extinción del contrato) de que tal cese en el trabajo es el de la solicitud de la pensión de jubilación de la Seguridad Social. Por lo tanto, la condición de jubilado no permite que se acumule el percibo de la pensión, en su modalidad contributiva, con cualquier actividad retributiva que esté en el campo de protección de la Seguridad Social.

La inactividad continuada se constituye, así, en una condición necesaria para seguir devengando la pensión de jubilación. Se trata de una exigencia de tracto sucesivo que se ha de cumplir durante todo el tiempo de percepción de la prestación. Recordamos también que a lo largo del tiempo esta incompatibilidad sufrió algunas alteraciones, es decir, fueron agregadas algunas excepciones, como es el caso de los profesores eméritos que pueden compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación con el ejercicio de la actividad retributiva de profesor.

En este **escenario** del régimen de incompatibilidad, se destaca la figura de la jubilación parcial, la cual, de entre las modalidades de retiro anticipado, es la única que permite compaginar el percibo de una actividad retributiva por cuenta ajena entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100 de la pensión hasta completar la edad ordinaria de jubilación. Este dato acentúa aún más la atipicidad de referida institución.

IV

Era necesario aludir a la figura de las **ayudas equivalentes a la jubilación anticipada**, considerando que en la doctrina es común referirse a ellas como un supuesto de jubilación anticipada. Esta figura está más relacionada con los procesos de reconversión industrial. Por lo tanto, no puede ser considerada como un supuesto de jubilación anticipada, pues la intención es la reducción de plantilla por esta vía. Una parte de la doctrina entiende que las ayudas equivalentes están más próximas a la figura de la **prejubilación** que a la jubilación anticipada. Entendida aquélla como **una situación de hecho y de derecho, en que queda un trabajador por razón de su edad, próxima a la jubilación, desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo, hasta que percibe una pensión de jubilación del Sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria. Una situación puente que une el cese**

definitivo en la actividad laboral de un trabajador con el acceso a la jubilación. La misma configuración jurídica tiene el subsidio por desempleo para los trabajadores mayores de 52 años.

V

Sobre el proceso histórico o etapas que marcaron los supuestos de jubilación anticipada en el ordenamiento jurídico Español, se puede afirmar que, de las tres etapas que hemos hecho referencia en el capítulo I, epígrafe IV, sólo la segunda puede ser considerada como marco histórico normativo que efectivamente caracteriza la figura de la jubilación anticipada en sentido estricto. En ella, se percibe una referencia fuerte al mutualismo laboral y a los trabajadores ferroviarios. Entendemos que son supuestos que se encajan en el concepto estricto de jubilación anticipada, pues en ellos están presentes la edad, el coeficiente reductor y la voluntariedad. Sobre esta etapa, la única restricción que hicimos fue con relación al supuesto previsto en el párrafo segundo de la DT segunda del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, la cual preveía que los trabajadores ferroviarios podrían retirarse anticipadamente a los 55 años de edad, con un coeficiente reductor variable según la entrada en vigor de la referida norma reguladora (24 de diciembre de 1986). Nuestra divergencia está en que el apartado 2.3 de la referida DT prevé que el mayor coste de esta

forma de retiro, es decir, a los 55 años será financiado, respecto a los trabajadores afectados, por las empresas mencionadas. A nuestro juicio esta forma mixta de financiación se aleja de la Institución de Jubilación Anticipada, dado que es una modalidad del género pensión, por lo tanto, su carácter y forma son estrictamente públicas. Aparte de que dicho supuesto perdió su eficacia jurídica, una vez que ha transcurrido el período de acceso al mismo. La segunda etapa, está relacionada directamente con las reglas de derecho transitorio, es decir, de aquellos trabajadores que pertenecieron al mutualismo laboral.

En cuanto a la tercera etapa, el hecho más relevante que se puede extraer de este período es la utilización de la jubilación anticipada como medida de fomento de empleo tras la grave crisis económica de los años 80.

Es verdad que esta tentativa de encuadrar la evolución normativa de los supuestos de jubilación anticipada en las referidas etapas históricas no abarca todos los casos que hemos encontrado (es el caso, por ejemplo, de las **fórmulas no transitorias en el Régimen General**), pero no deja de contribuir para entender mejor la evolución de la referida institución.

En el marco de las reglas de **derecho transitorio** hicimos referencia a los regímenes especiales, es decir, los trabajadores del Mar y de la Minería.

Los primeros, pertenecientes al Montepío Marítimo Nacional y las Cajas de Previsión de los trabajadores portuarios, **como regla de derecho transitorio**, pueden jubilarse a los 55 años, con la aplicación del coeficiente reductor de siete centésimas por cada año que falte para completar la edad legal, ponderados los coeficientes reductores sobre la edad mínima establecida por el Decreto 2309/1970. Y los de la Minería del Carbón que pertenecieron a alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón con anterioridad al 1º de abril de 1969, pueden jubilarse a los 60 años con aplicación del coeficiente reductor de 8 por ciento. Por tanto, analizados los dos casos y disintiendo de aquellas posiciones doctrinales que consideran estos dos supuestos como de jubilación anticipada, podemos decir que para el primero estamos delante de un supuesto semejante a los casos de reducción de la edad de jubilación, una vez que la edad se reduce para atender referida actividad, y para el segundo nos hallamos ante un supuesto de jubilación anticipada en el sentido estricto, una vez que el coeficiente reductor de 8 por ciento incide sobre el valor de la pensión de jubilación.

Es importante resaltar que en los supuestos de jubilación anticipada como regla de derecho transitorio había una falta de previsión legal para atender a aquellos trabajadores que pertenecieron a estos colectivos contemplados con las reglas de derecho transitorio y que después pasaron a otros regímenes en donde no se preveía la posibilidad de retirarse a una edad

más temprana a la ordinaria. Para poner fin a este vacío normativo, se ha dictado el Real Decreto-ley 5/1998, de 29 de mayo, a través del cual se posibilita a este colectivo acceder a la jubilación anticipada, siempre que hubiese estado afiliado a un Régimen que reconociese ese derecho, aunque no sea aquél en que se acreditan el mayor número de cotizaciones.

VI

En cuanto a las fórmulas no transitorias en el Régimen General, es decir, de los supuestos que involucran las categorías de los trabajadores artistas y de los profesionales taurinos, dichos colectivos presentan, simultáneamente, casos en que se aproximan a los supuestos de reducción de la edad de jubilación y de jubilación anticipada en el sentido estricto. Para el primer colectivo, es decir, los artistas en general (con excepción de los cantantes, bailarines y trapecistas) la legislación prevé la retirada a los 60 años de edad con aplicación del coeficiente reductor de 8 por 100. Sin embargo, para el grupo arriba exceptuado el retiro podrá ocurrir a los 60 años, sin aplicación de coeficiente reductor. La misma regla se repite para los profesionales taurinos: los mozos de estoque, rejones y sus ayudantes podrán jubilarse a los 60 años con aplicación de coeficiente reductor. Empero, para los puntilleros se permite la retirada a los 60 años y 55 para los banderilleros, picadores, toreros y cómicos sin reducción del valor de la pensión.

VII

Como consecuencia de la crisis económica registrada en la década de los años 80, el ordenamiento jurídico Español alumbró dos modalidades de jubilación anticipada: la especial a los 64 años de edad y la parcial a los 62 (hoy a los 60 años). En realidad, son dos supuestos atípicos de retiro anticipado, creados en el marco jurídico de las medidas de fomento de empleo y del reparto de trabajo. La primera, es decir, la jubilación especial a los 64 años, ha tenido una gran acogida debido a su regulación más flexible que la jubilación parcial, porque el empresario no está obligado a sustituir el trabajador jubilado bajo esta modalidad en la misma función que este desarrollaba, y tampoco está obligado a sustituir la plaza dejada vacante con base en la misma modalidad contractual del sustituido. Con excepción del contrato a tiempo parcial, el empresario podrá utilizar cualquier modalidad contractual, sea por plazo determinado o indeterminado.

VIII

Analizando la evolución histórico-normativa de la Jubilación Parcial, descubrimos que su origen está en las Recomendaciones Internacionales (162 de la OIT, 40 y 41 Plan Internacional de Viena sobre el envejecimiento y

76/32, 82/857 de la Comunidad Económica Europea sobre la edad de jubilación), dentro de un contexto de flexibilización de la edad de jubilación y búsqueda de un mayor bienestar social y psicológico para el trabajador que se aproxima a la edad de retiro.

IX

Ratificando lo que habíamos dicho en el capítulo segundo sobre el concepto de Jubilación Parcial y su naturaleza jurídica, vemos que se trata de un supuesto **atípico** de jubilación anticipada, porque no atiende a todos los elementos que previamente establecimos para esta. Al no cumplir dichos requisitos, la jubilación parcial se desmarca de los demás supuestos de jubilación anticipada, principalmente en lo que se refiere a la aplicación de coeficiente reductor y a la voluntariedad, todo esto añadido a la posibilidad de compaginar el percibo de la pensión parcial con una actividad retributiva (incluso con otros trabajos a tiempo parcial, según prevé el art. 13, letra “a”, del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero). No hay dudas de que esta característica atípica de la jubilación parcial es un reflejo de la intención del legislador que ha querido revestirla de un mayor atractivo para que pudiera cumplir su finalidad principal, a saber, la generación de empleo.

Cabe añadir también que, atendiendo a su origen histórico y a su propia lógica (entendida como forma de retiro progresivo), dicha institución también se desmarca del concepto estricto de jubilación anticipada, considerando que se tornaría poco atractiva para el trabajador si se aplicase algún coeficiente reductor. Su idea original tampoco encaja con la inclusión obligatoria vía convenio colectivo, dado que esta posibilidad del trabajador de retirarse parcialmente, compaginando trabajo parcial y pensión parcial es una decisión personal y, por lo tanto, voluntaria del trabajador. En ese sentido, podemos afirmar que referida institución es una modalidad atípica de retiro anticipado.

X

En cuanto a los requisitos que la normativa establece para acceder a la referida institución (a saber, la edad, el alta, el período de carencia y la cotización), hay una referencia obligatoria a la Ley 24/1997, de 15 de julio, también denominada de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, que ha traído cambios importantes en la base de cálculo de la pensión de jubilación, aumentando el período de carencia cualificada y también los porcentajes sobre los años de cotización. Indudablemente, tales criterios se han reflejado en el cálculo de la jubilación parcial, cuya base reguladora es la misma que para la pensión ordinaria.

También no podemos dejar de referirnos a la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero. Publicado casi que al final del año pasado, el referido Real Decreto-ley nos ha cogido de sorpresa, pues ya estábamos con nuestro trabajo de investigación bien adelantado y hemos sido obligado a comentarlo debido a que ha hecho algunos cambios importantes en la jubilación parcial, una vez que ha dado una nueva redacción al art. 12.5 del TRET. En primer lugar, la edad de acceso a la jubilación parcial ha sido rebajada de 62 para 60 años. En segundo lugar, se puede decir que la reducción de la jornada ha sido flexibilizada, pues si antes era permitido reducirla a la mitad, ahora el trabajador que quiera jubilarse parcialmente podrá elegir la reducción de su jornada entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100. Dichos cambios normativos seguramente van a facilitar y proporcionar el acceso a la jubilación parcial. Son dos medidas muy importantes, porque con la baja de la edad va aumentar el número de trabajadores que podrán retirarse bajo esta modalidad, y con la flexibilidad de reducción de la jornada, va a permitir que el trabajador elija la reducción que mejor le convenga. Sin embargo, no podemos olvidar que referida modalidad sigue vinculada a la política de empleo y reparto de trabajo.

XI

Considerando la ligación directa que hay entre el trabajo a tiempo parcial y la jubilación parcial según se deduce de la lectura de la Recomendación 162 de la OIT, se han abordado, aunque someramente, determinadas cuestiones que plantea esta modalidad de contratación (por ejemplo, su proceso histórico, con especial mención de la normativa europea sobre este tema, en concreto de la Directiva 97/81/CE; su evolución normativa en el ordenamiento jurídico Español; la problemática de la protección social para los trabajadores que acogen a esta modalidad de contratación atípica), siempre desde la perspectiva de su incidencia en el régimen de la jubilación parcial.

Especial interés, en cuanto a los requisitos del contrato a tiempo parcial presenta la novación contractual y la duración de ese contrato vinculado al régimen de jubilación parcial. En este aspecto somos partidarios de la opinión de que la novación ocurrida con el trabajador que se acoge a la jubilación parcial es de naturaleza modificativa, estando asegurados, por lo tanto, todos sus derechos con relación al contrato anterior.

Hay que recordar que el tránsito a la jubilación parcial provoca la existencia de dos relaciones jurídicas distintas: una de derecho público y otra de derecho privado. Una vez jubilado parcialmente, el trabajador estará vinculado al órgano gestor del Régimen General de Seguridad Social, en este caso, al INSS, y a la vez mantendrá su contrato de trabajo. Este dato separa aún más la jubilación parcial de las otras modalidades de jubilación anticipada, y acentúa su carácter atípico. En realidad, podemos decir que es inherente a la figura de la jubilación parcial compaginar el percibo de una parte de la pensión de jubilación con una actividad retributiva. Si analizamos los motivos que llevaron las Recomendaciones Internacionales a dar énfasis a esta forma de retiro (también denominada de **retiro progresivo**) no podemos entenderla de otra forma.

XII

Buscamos también analizar la figura del contrato de relevo. No ha sido una tarea fácil debido a la poca referencia que hay en la doctrina sobre esta modalidad de contrato. En realidad, el contrato de relevo nace en función de la jubilación parcial. El contrato de relevo tiene su origen en el conocido término anglosajón “**job sharing**” (trabajo compartido), o acuerdo laboral voluntario donde un trabajo a tiempo completo se divide entre dos o más trabajadores. En el ordenamiento jurídico Español fue regulada por primera vez

como modalidad contractual con el nombre de relevo, a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y reglamentada por el Real Decreto 1991/84, de 31 de octubre. Se ha optado por entender el contrato de relevo como una modalidad contractual que toma su base jurídica configuradora de la regulación propia del trabajo a tiempo parcial, completada por unas particularidades exigidas por el hecho de tratarse de un trabajo compartido por dos trabajadores con jornada a mitad del tiempo. Lo importante del análisis que hicimos de esta figura contractual – y que de cierta forma, según hemos comentado, ha sido mantenida mismo con algunas modificaciones introducidas en su estructura, por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre – es su dependencia directa del régimen de jubilación parcial, es decir, dicha modalidad sólo se instrumentaliza mediante el acceso del trabajador a la referida modalidad de retiro anticipado.

XIII

De los datos estadísticos publicados por el INEM sobre la acogida que la jubilación parcial ha tenido en estos últimos 5 años, se ha observado que dicha modalidad ha descendido notablemente. Este resultado refleja la rigidez de la normativa a la hora de acoger a la jubilación parcial. También las exigencias de similitud de contrato y de función que debe de haber entre el relevista y el relevado son, a nuestro juicio, el motivo que dificulta

instrumentalizar mejor la jubilación parcial. Esto ya no ocurre con la jubilación especial a los 64 años, la cual, según los datos estadísticos, apunta un crecimiento sustancial, cumpliendo así, su función de generación de puestos de trabajo.

Realmente, la jubilación parcial carece de cambios importantes en su estructura en el sentido de instrumentalizarla a fin de que pueda atender su finalidad como medida de fomento de empleo y reparto de trabajo. Incluso, sobre este punto ya hemos dicho que cabe al Gobierno y a los Agentes Sociales definir el perfil que quieran dar a la jubilación parcial: o la convierten en una medida más eficaz de fomento de empleo o acatan la Recomendación n° 10 del Pacto de Toledo, la cual aboga por una fórmula de retiro progresivo, atendiendo al principio de flexibilidad de la edad de jubilación previsto en las Recomendaciones Internacionales. En cuanto a esta segunda alternativa, ya hemos dicho que no somos partidarios de extender la fórmula de retiro progresivo más allá de la edad ordinaria de jubilación. En una interpretación lógica de la Recomendación 162 de la OIT, se percibe que la intención de la referida norma es permitir que la retirada progresiva se haga hasta que el trabajador complete la edad ordinaria de jubilación. De cierto modo, los cambios producidos con la publicación del Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre (rebaja de la edad de acceso a la jubilación parcial de 62 años para 60 años, flexibilidad en cuanto a la reducción de la jornada entre un mínimo del

30 por 100 y un máximo del 77 por 100), se aproximan más a la intención de la Recomendación n° 10 del Pacto de Toledo, y esto va a permitir una mayor acogida a la referida institución. Sin embargo, cabe señalar que sigue siendo una medida de política de empleo, por lo tanto, con cláusula de reemplazo.

En cuanto a los datos arriba destacados, cabe decir que han sido publicados cuando de la vigencia de la normativa derogada, es decir, art. 12.5 del TRET y capítulo III del Real Decreto 1991/1984. Entendemos que con los recientes cambios normativos ocurridos en el seno de la jubilación parcial, este cuadro podrá alterarse en el sentido de favorecer una mayor acogida a esta modalidad atípica de retiro anticipado.

XIV

En el ámbito de la negociación colectiva, el tema polémico gira en torno a la posibilidad de pactar en convenio colectivo la jubilación parcial forzosa. Pese algunas divergencias doctrinales, no vemos ningún indicio de inconstitucionalidad en pactar, vía convenio colectivo, la jubilación parcial obligatoria siempre que dicha negociación no se desmarque de lo establecido por el TC en la sentencia 22/1981, de 2 de julio y posteriores, es decir, que el referido retiro obligatorio sea instrumentalizado para la generación de empleo

y el reparto de trabajo. Sin embargo, no podemos dejar de resaltar que el TS ha venido flexibilizando y desmarcándose mucho de la línea de entendimiento fijadas por el TC en resolución 22/1981. Pese a esta flexibilidad seguida actualmente por el TS, entendemos que la opinión expresada por el TC en la referida decisión está más en sintonía con el artículo 35 de la Constitución Española.

La referencia a la negociación colectiva se ha completado con el análisis del contenido de los convenios colectivos en esta materia. Es importante decir que al plasmar la recogida de estos datos, decidimos analizar no solo la figura de la jubilación parcial, sino también a dar un enfoque general en cuanto a la jubilación anticipada y su aplicación en los convenios. También encontramos fórmulas de retiro anticipado que están al margen del sistema normativo, que en realidad son incentivos previstos en los convenios colectivos para posibilitar la retirada del trabajador a una edad más temprana que la edad ordinaria de jubilación, lo que no deja de ser una manera que el empresariado encuentra para renovar su plantilla, quitando la fuerza de trabajo de edad más avanzada a través de incentivos financieros.

Esta realidad reflejada en la propia recogida de datos, obligó a iniciar este último capítulo hablando de la previsión legal del apartado 3º de la Disposición Adicional 10ª del TRET que permite pactar la edad o edades de

jubilación anticipada en los convenios colectivos. Hablar de esta cuestión es entrar en un terreno que refleja más incertidumbre que una respuesta segura. Al principio buscamos un mejor encuadramiento jurídico para la facultad prevista en el TRET, es decir, si dicha norma ha venido a ampliar las modalidades de jubilación anticipada o si es una mera facultad conferida a los agentes sociales, pero vinculada a los requisitos establecidos por las normas estatales de acceso a la pensión de jubilación. No hay duda de que el tema en sí nos ofrece poca respuesta, dado que dicha facultad atribuida a los agentes sociales choca con la naturaleza pública de la edad de jubilación. Por lo tanto, sobre este punto hemos dicho que los agentes sociales pueden pactar edades de jubilación en los convenios colectivos, siempre que sean atendidos los requisitos exigidos para que el trabajador acceda a la pensión de jubilación. Pensamos, incluso, que estamos delante de una norma supletoria para la negociación colectiva, limitada a las modalidades de jubilación anticipada ya previstas y siempre que el trabajador cumpla los requisitos previstos normativamente para el acceso a la pensión (edad, cotización, carencia genérica y cualificada).

Los resultados obtenidos del estudio de los convenios colectivos confirman lo que veníamos diciendo en relación a la jubilación parcial, es decir, la poca incidencia de dicha modalidad a nivel de los convenios colectivos de empresa y los de sector. También nos ha sorprendido la gran



incidencia en la negociación colectiva de la jubilación anticipada al margen del sistema normativo español. En realidad lo que se negocia son incentivos a la retirada del trabajador a una edad más temprana, a través de indemnizaciones un tanto alzado o vía premios. Incentivos cuya naturaleza jurídica no es pacífica en la doctrina: para algunos se trata de mejoras voluntarias autónomas, y para otros de prestaciones salariales.

Los datos obtenidos revelan la necesidad de replantear la figura de la jubilación parcial. Según ya hemos dicho anteriormente, cabe a los agentes sociales decir qué prioridad quieren dar a esta institución. Si es como medida de fomento de empleo, ya hemos visto que requiere flexibilidad en su instrumentalización jurídica. La otra opción sería adaptarla a las Recomendaciones Internacionales como modalidad progresiva de retiro anticipado. Esta es la línea indicada por la Recomendación nº 10 del Pacto de Toledo.

Según hemos afirmado arriba, puede ser que esta realidad reflejada en la recogida de los datos cambie con el nuevo perfil que el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, reglamentado por el Real Decreto 144/1999, ha dado a la jubilación parcial, flexibilizando el acceso a referida modalidad, con la rebaja de la edad de 62 para 60 años y posibilitando la reducción de la

jornada de un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100. Ahora hay que esperar para ver el comportamiento de los agentes sociales ante a estos cambios normativos producidos en el seno de la referida institución.

También queremos resaltar que independientemente de la finalidad que se quiera dar a la jubilación parcial, es decir, tanto en su utilización como medida de fomento de empleo y reparto de trabajo o como retiro progresivo hasta completar la edad ordinaria de jubilación, la atipicidad de su naturaleza jurídica estará presente.

BIBLIOGRAFÍA

ALMANSA PASTOR, José María: *Derecho de la Seguridad Social*, 7ª ed.,

Madrid, Editorial Tecnos, 1991.

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Derecho del*

Trabajo, 13ª ed., Madrid, Universidad Complutense, 1993.

ALONSO OLEA, Manuel y TORTUERO PLAZA, José Luis: *Instituciones de*

Seguridad Social, 16ª ed., Madrid, Editorial Civitas, 1998.

ALONSO OLEA, Manuel: " Características comunes y clasificación de los

regímenes especiales", en AAVV, en *Diecisiete Lecciones sobre*

Regímenes Especiales de la Seguridad Social, Madrid, Universidad de

Madrid, Facultad de Derecho, 1972.

-*El Trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado*, Colección Cuadernos

Civitas, Madrid, Ed. Civitas, 1995.

ÁLVAREZ ALCOLEA, Manuel: "Jubilación Anticipada y variación de las bases

de cotización, *Revista de Seguridad Social*, nº 2, 1979.

AMORIM ROBORTELLA, Luiz Carlos: "Aposentadoria e contrato de trabalho",

Revista de Previdência Social, nº 176, 1995.

BAYLOS GRAU, Antonio: "Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación

forzosa pactada en convenio", *Revista de Relaciones Laborales*, nº 11,

1985.

BARRENECHEA SUSO, Jon y A.FERRER LÓPEZ, Miguel: *El Estatuto de los*

Trabajadores-comentado y concordado con legislación complementaria

y jurisprudencia, Bilbao, Ed. Deusto, 1995.

BIER, Clerilei Aparecida: *Política de empleo y protección por desempleo en*

España y Brasil, Madrid, Ed. Universidad Complutense de Madrid, 1991.

BILBAO, Andrés: "Una fantasía de la negociación sindical: el reparto del

tiempo de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 9, 1996.

BLASCO LAHOZ, José Francisco y otros: *Curso de Seguridad Social*, Valencia,

Editorial Tirant Lo Blanch, 1994.

-“Hacia una generalización de la Seguridad Social: los regímenes especiales integrados”, *Tribunal Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, n1 42, 1994.

-*Regímenes especiales integrados en el régimen general de la seguridad social*, (colección laboral), nº 31, Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, 1996.

-*La Reforma de la Seguridad Social: el Pacto de Toledo y su Desarrollo*, (colección laboral), nº 49, Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, 1997.

BLASCO RASERO, Cristina: “Un acercamiento a la jubilación parcial desde la jurisprudencia”, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 42, 1997.

BORRAJO DACRUZ, Efrén: *Estudios Jurídicos de previsión social*, Madrid, Editorial Aguilar, 1962.

-: “Trabajo a Tiempo Parcial y Seguridad Social”, *Revista de Política Social*, nº 120, 1978.

CABRA DE LUNA, Miguel Angel: *La Seguridad Social en una Sociedad Cambiante*, Colección Seguridad Social, nº6, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.

CANO MATA, Antonio: *Sentencias del Tribunal Constitucional Sistematizadas y Comentadas*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1983, pp. 414-424, Tomo I, sentencias del año 1981.

CASAS BAAMONDE, María Emilia: *Autonomía Colectiva y Seguridad Social*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 1977.

CEBRIÁN BADÍA, Francisco Javier: "La jubilación forzosa del trabajador y su derecho al trabajo", *Actualidad Laboral*, nº 14, 1991.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, Dictamen nº 9, 1993, Sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifican determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sesión del Pleno de 21 de diciembre de 1993.

-Dictamen nº 8, 1996- Sobre el Anteproyecto de Ley de Consolidación del Sistema de la Seguridad Social, sesión extraordinaria del Pleno de 17 de noviembre de 1996.

-Dictamen nº 1, 1997- Sobre los Textos Normativos de Implementación del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, sesión extraordinaria del Pleno de 14 de mayo de 1997.

-Informe nº 4, 1996, "El Trabajo a Tiempo Parcial", Sesión ordinaria del Pleno de 18 de septiembre de 1996.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, "COM (95), 735 final, Bruselas, 10/01/96.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Work-Sharing for young persons: recent experiences in Great Britain, The Federal Republic of Germany and The Netherlands. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1984.

DE LA FLOR FERNÁNDEZ, María Luisa: "Las mejoras voluntarias de protección social naturaleza y régimen jurídico", *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 36, 1995.

DEL VAL Y DE LA FUENTE, Eustasio: *Lecciones de Seguridad Social*, 50 ed, Barcelona, Centro de Estudios Financieros, 1996, volúmenes I y II.

DE VEGA FERNÁNDEZ CRESPO, Rafael: "La preparación para una vejez activa", en AAVV, *Hacia una Vejez Nueva*, Valladolid, Fundación Friedrich Ebert, 1988.

DEL REY GUANTER, Salvador y GALA DURÁN, Carolina: "Protección Social y Negociación Colectiva", en AAVV, *Seguridad Social y Protección Social: Temas de Actualidad*, Julia López López, Madrid, Ed. Marcial Pons, 1996.

DESDENTADO BONETE, Aurelio y TEREJINA ALONSO, José Ignacio: "Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y Prestaciones de la Seguridad Social", *Revista Tribuna Social*, nº 85, enero de 1998.

DEVESA CARPIO, Mar y otros: "Una Introducción a los Planes de Prejubilación", *Previsión y Seguro: Revista*, nº 48, julio-agosto, 1995.

DIEZ-PICAZO, Luis y GULLON, Antonio: *Sistema de Derecho Civil*, sexta edición, Madrid, Ed.Tecnos, 1992, Volumen II.

DUPEYRONX, JJ: "La Noción de Edad de Jubilación ", en: Instituto Europeo de Seguridad Social, *La Edad de Jubilación en Europa*, Madrid, Servicios de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.

DURÁN HERAS, Almudena:"Anticipo de la jubilación en España", *Revista de Seguridad Social*, n1 41, 1989.

DURÁN LÓPEZ, F: "Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo", *Documentación Laboral*, nº 15, 1985.

EDITORIAL CISS. Jubilación, Acción Protectora XI, Volumen IV-1, marzo de 1996.

ESPAÑA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *La Seguridad Social en el Umbral del Siglo XXI*, Madrid, 1995.

-Informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse-Pacto de Toledo, Colección Seguridad Social, n1 15, Madrid, 1996.

ESCUADERO, Manuel: "Luces y sombras de plan francés contra el paro", *El País*, Madrid, 7 de septiembre de 1997, Economía.

EUZEBY, Alain: "La Seguridad Social ante el empleo a tiempo parcial", *Revista Internacional del Trabajo*, nº 4, volumen 107, 1988.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, A.: "Jubilación parcial y reparto de trabajo", *Revista de Seguridad Social*, nº 26, 1995.

-"Recomendaciones comunitarias sobre 'flexibilidad de la jubilación'. Comentarios desde la perspectiva española, *Noticias/C.E.E.*, n1 36, 1988.

FERNÁNDEZ RUIZ, J.L.: "La denominada 'Jubilación Anticipada': Cuestiones que presente, *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, febrero, 1969.

FERRARI, Francisco de: *Los Principios de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Ediciones Depalma Buenos Aires, 1972.

FERRERAS ALONSO, F. : " Reflexiones en torno de la edad de jubilación",

Revista Claridad, n1 18, 1987.

FLÓREZ SABORINO, Ignacio: *La contratación laboral como medida de*

política de empleo en España, (Colección Estudios), nº 8, Madrid,

Consejo Económico y Social, 1994.

-"Evolución de la política de empleo en España", *Revista Relaciones Laborales*,

nº 21, 1993.

FUNDACIÓN BBV. Pensiones y prestaciones por desempleo, 20 edición,

Madrid, 1997.

GALINDO MEÑO, Fernando José y Otros: *Seguridad Social y Empleo*, 20 ed,

Madrid, Editorial Centro de Estudios Financieros, 1994.

GARCÍA DE BLAS, Antonio:" La Jubilación como respuesta al problema del

desempleo", *Revista de Seguridad Social*, nº 16, 1982 .

GARCÍA DE SOLA, Pablo: Los Jubilados más Jóvenes, El País, Madrid, 6 de

abril de 1997, Suplemento Negocios, Ofertas de Empleo.

-"Jubilarse no es morir", El País, 7 de septiembre de 1997, Suplementos
Negocios, Ofertas de Empleo.

GARCÍA MURCÍA, J: "Crisis económica y jubilación anticipada en el
ordenamiento laboral Español", en AA.VV, *El Derecho del Trabajo y la
Seguridad Social en la Década de los 80*, Zaragoza, 1983.

GARCÍA NINET, J.I: *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de
Seguridad Social*, Ed. CISS, marzo de 1996.

GARCÍA PIQUERA, Manuel: *Los Contratos de Trabajo Temporales: el empleo
incentivado*, Granada, Editorial Comares, 1993.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: *Ley y Autonomía Colectiva: un
estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio
colectivo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

GARRIDO PÉREZ, Eva: *El Contrato de Relevo*, Madrid, Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social, 1987.

GETE CASTRILLO, Pedro: "El Marco Reformador de la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social", en AAVV, *La Reforma Pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Fernando Valdés Dal-Ré, Valladolid, Ed.Lex Nova, 1997.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: "La anticipación de la edad de jubilación", *Revista de Seguridad Social*, nº 36, año 1987.

-:"Jubilación del Trabajador", AAVV, *Enciclopedia Jurídica Básica*, V. III, Madrid, Ed. Civitas, 1995.

GONZALO GONZÁLEZ, B.: "Apuntes sobre el futuro de la jubilación en Europa", *Revista Documentación Laboral*, nº 24, 1988 .

-:"El debate sobre la edad de jubilación en Europa", *Revista de Seguridad Social*, nº 42, 1989.

GONZALO GONZÁLEZ, B; FERRERAS ALONSO, F.; TEJERINA ALONSO, J. I.: "Las Jubilaciones Anticipadas: Panoramas General y Comparado", *Revista de Seguridad Social*, nº 16, 1982.

HERRERO GUILLEM, Víctor: "Comentario a la reforma laboral en materia de contratación", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n1 172, julio de 1997.

HOLZMANN, Robert: "Las relaciones entre la política de seguridad en la vejez y la política del mercado de trabajo", *Revista de Seguridad Social*, n1 33, 1987.

LACZKO, Frank: "La jubilación parcial ofrece una alternativa a la jubilación anticipada? Comparación de los regímenes de jubilación progresiva de Gran Bretaña, Francia y Escandinavia", *Revista Internacional de Seguridad Social*, n1 2, 1988.

LEONÉS SALIDO, José Manuel: *La Pensión de Jubilación- Jurisprudencia del Tribunal Supremo, práctica forense con casos prácticos*, Granada, Ed. Comares, 1996.

LÓPEZ CUMBRE, Lourdes: "El Sistema de 'prejubilación' en Francia: una experiencia de muchos años", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 1, 1991.

-:*La Prejubilación*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 1996, 920 p., Tomos I y II.

-: "Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto empleo", *Revista Tribuna Social*, nº 85, enero, 1998.

- :“ La Pensión de Jubilación”, en AAVV, *Derecho de la Seguridad Social*, Valencia, Ed. tirant lo blanch libros, 1997.

LÓPEZ GANDÍA, Juan: "Jubilación y Política de Empleo, *Jurisprudencia Laboral y de Seguridad Social*, nº 13, 1981.

-"El Régimen jurídico del empleo y los programas de fomento del empleo en España", *Revista de Derecho del Trabajo*, nº 59-60, 1980.

LORENTE, José Ramón: "Las Jubilaciones Anticipadas con Cláusula de Reemplazo", en: GORRIDO, Luis, *Reparto de Trabajo y Crisis Social*, Madrid, *Fundación Pablo Iglesias*, 1986.

MALDONADO MOLINA, Juan Antonio: *Jubilaciones y Pensiones- Un Ensayo Bibliográfico*, Madrid, Colección Documentación CES, 1996.

MALINIAK, Thierry: "Viejos Prematuros", El País, Madrid, 7 de mayo de 1995,
Negocios.

MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael: "El Contrato de Relevo", *Revista Documentación Laboral*, nº 15, enero-marzo, 1985.

- "El uso de la jubilación anticipada como política de empleo. Consideración del caso Español", *Información Comercial Española*, febrero 1980.

MARTÍNEZ LUCAS, José Antonio: *Manual de Cotización a la Seguridad Social (Régimen General)*, Colección Manuales, Madrid, Actualidad Editorial, 1995.

MARTÍNEZ MARTÍN, Diego José: "La jubilación anticipada en la contratación colectiva", *CCDT-Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, nº 4, 1972.

MARTÍNEZ PÉREZ MENDAÑA, Nicolás: *Diccionario Jurídico de Seguridad Social*, Madrid, Ed. Einsa, 1989.

MARTÍN PUEBLA, Eduardo y SASTRE, Rafael: *Política de Empleo y Jubilación Forzosa del Trabajador*, Madrid, Editorial Tecnos, 1991, 57p.

MEILAN GIL, José Luis: *El mutualismo laboral: un estudio jurídico*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Junta de Estudios Económicos, Jurídicos y Sociales, Madrid, 1963, 411 p.

MOCBÓN MORCILLO, Francisco: *El Funcionamiento del mercado de trabajo*, Madrid, Ed. Biblioteca Nueva, 1997, 62p.

MOLERO MANGLANO, Carlos: "Régimen jurídico de los planes de prejubilación", *Actualidad Laboral*, n1 5, 1994, pp 65-77 .

MONEREO PÉREZ, José Luis: "Las políticas laborales de reconversión industrial realizadas en España", *Relasur: revista de relaciones laborales en América Latina-Cono Sur*, n1 5, 1995, pp. 9-61.

-:Las Reconversiones Industriales en el Derecho del Trabajo, Granada, Ed. Universidad de Granada, 1988, p.

MONTOYA MELGAR, Alfredo: "Un debate europeo sobre crisis de empleo y reparto de trabajo- (El Coloquio Internacional del Centro de Estudios Jurídicos Europeos)", *Revista Española de Derecho de Trabajo*, n1 20, 1984.

MORÓN PRIETO, Ricardo: "Fomento de la contratación indefinida", *El País*, 5 de junio de 1997, Sesión economía.

NOVAES MARTINEZ, Wladimir: *Comentários à Lei Básica da Previdência Social*, 10 ed., São Paulo, Editora LTr, 1992, Tomo II-Plano de Benefícios.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO- La Seguridad Social, Manual de Educación Obrera, Ginebra, 1970.

_Trabajadores de Edad Madura: Trabajo y Jubilación, Conferencia Internacional del Trabajo, 650, reunión 1979, Informe VI.

OJEDA AVILES, Antonio: *El Sistema Comun Europeo de Seguridad Social*, (Colección Laboral, n1 40), Valencia, , Ed. Tirant lo Blanch, 1997.

-"Los contratos a tiempo parcial y de empleo compartido", *Revista Documentación Laboral*, nº 14, 1984.

OLARTE ENCABO, Sofia: *El Derecho a Prestaciones de Seguridad Social. Un estudio del Régimen General de las prestaciones de Seguridad Social*(Colección Estudios), Madrid, Ed. CES, 1997.

OLIVEIRA, Moacyr Cardoso de: *Previdência Social*, Rio de Janeiro, Editora Freitas Bastos, 1986.

ORDEIG FOS, José María: *El Sistema Español de Seguridad Social (y El de la Comunidad Económica Europea)*, 50 ed, Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, 1993.

ORTEGA PRIETO, J.L: *La pensión de jubilación. Su cálculo y ejemplos prácticos*, Bilbao, Editorial Deusto, 1991.

PAMPLIEGA FERNÁNDEZ, Juan Carlos y Otros: *Casos Prácticos sobre Seguridad Social y Derecho Laboral*, 50 ed, Madrid, Editorial Centro de Estudios Financieros, 1993, Tomos I y II.

PARDAL FREUDENTHAL, Sérgio: "A Lei nº 9.032/95 e as alterações na Previdência Social", *Revista de Previdência Social*, nº 176, julho, 1995.

PASTORE, José: "A agonia do emprego: investimentos de menos e regulamentos de mais", *Revista LTr- Legislação do Trabalho*, vol. 60.

PEDRAJAS MORENO, Abdón: "El Trabajo a tiempo parcial", Fernando Valdés Del-Ré, *La Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid, Ed. Lex Nova, 1994.

- "Novedades en la contratación laboral tras el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo", *Relaciones Laborales*, nº 13, julio, 1997.

Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Enjecimiento, Nueva York, Naciones Unidas, 1983.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan M.: " La regulación del trabajo a tiempo parcial: balance y perspectivas", *Revista Actualidad Laboral*, n1 11, marzo de 1994.

RIVERO LAMAS, J. : *La Novación del Contrato de Trabajo*, Barcelona, Editorial Bosch, 1963.

-:"Jubilación Laboral", *Nueva Enciclopedia Jurídica Seix*, Barcelona, 1968, Tomo XIII.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel:"Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación", *Relaciones Laborales*, Vol. 8, nº 6, 1992.

RODRÍGUEZ SAÑUDO, Fermín: "Extinción de la relación laboral por edad del trabajador", *Revista de Política Social*, nº 97, 1973.

-:"La flexibilización de la edad de jubilación en el sistema español de pensiones", *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, AAVV, Colección Seguridad Social, n1 9, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1993.

RUHM, Christopher J. : "Bridge jobs and partial retirement", *Journal of Labor Economics*, vol.8, 1990.

SAEZ LARA, L. : "La Jubilación Forzosa: las previsiones del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia Constitucional y Ordinaria", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 25, 1986.

SALVADOR PÉREZ, Félix: *La Jubilación Laboral: configuración y modalidades*, Sevilla, 1991, 2 vols.

SANCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: *El Trabajador Interino*, (Colección Jurisprudencia práctica), Madrid, Ed. Tecnos, 1993.

- "Diferencias en los porcentajes aplicables a la pensión de jubilación anticipada y principio de no discriminación: un supuesto polémico de acción afirmativa", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 44, octubre/diciembre, 1990.

SASTRE IBARRECHE, Rafael: "La Jubilación forzosa por edad", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 43, 1988.

SERRANO FERNÁNDEZ, " Antecedentes, evolución y caracteres de las Mutualidades y Montepíos Laborales", *Cuadernos de Previsión Laboral*, n1 6, 1953.

SUSO ARAICO, Anabel: "El empleo, los trabajadores mayores y los jóvenes", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 11, 1998.

TEREJINA ALONSO, José Ignacio: "La racionalización de la estructura de la seguridad social: la integración de los regímenes especiales de trabajadores ferroviarios, de artistas, de toreros, de representante del comercio de escritores de libros y futbolistas", *Revista de Seguridad Social*, n1 31, 1986.

TORRE GARCÍA, Carlos de la: "Jubilación forzosa por edad y negociación colectiva", *Revista de Trabajo*, nº 81, 1986.

TORTUERO PLAZA, José Luis: "Aspectos Jurídicos de las prestaciones: el empleo y las pensiones", *Fundación BBV*, marzo, 1996.

- "El marco conceptual de la inactividad laboral. Aspectos jurídicos", *Fundación BBV*, 1996.

- "Apuntes para un debate sobre el trabajo a tiempo parcial y la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 9, 1988.

-: y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda: *La Incapacidad Temporal. Régimen Jurídico y Negociación Colectiva*, Madrid, Fundación Mafre Estudios, 1996.

TOSCANE GIMÉNEZ, Daniel: "El Subsidio de desempleo de prejubilación tras el nuevo Texto Refundido de la L.G.S.S.", *Revista Tribuna Social*, nº 74, febrero, 1997.

UCEDA POVEDANO, Josefina: *La Jubilación: reflexiones en torno a la edad de jubilación en la CEE, especial referencia al caso español*, Madrid, Escuela Social de Madrid, 1989.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando: "Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial", *Revista Relaciones Laborales*, nº 20, 1994.

VENTURE, Augusto: *Los Fundamentos Científicos de la Seguridad Social*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (Colección Seguridad Social), 1994.

VICENTE MERINO, Ana: "El factor edad en el transito de la vida activa a la jubilación", en AAVV, *Europa en el movimiento demográfico. Los sistemas de pensiones y la evolución demográfica*, AAVV, Colección Seguridad Social, n1 9, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1993.

VIDA SORIA, José: " Régimen General y Regímenes Especiales en el Sistema de Seguridad Social Española", *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo*, n13, año II, junio, 1972.

VIDAL BENEYTO, Gonzalo: "El nuevo contrato a tiempo parcial", *Revista Dirección y Progreso*, nº 134, 1994.

VIVER PI-SUNYER, Carles: "La Parte final de las Leyes", AAVV, *Curso de Técnica Legislativa Gretel*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989.