

JUBILACIÓN PARCIAL. RELEVISTA. TRABAJADORES EN DESEMPLEO PARCIAL Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN PLURIEMPLEO O PLURIACTIVIDAD.

En el criterio 1/2010 se abordó, en primer término, la posibilidad de que el trabajador de la empresa del jubilado parcial, con contrato de duración determinada y que tuviese un segundo empleo o realizase otra actividad, pasase a relevar a este jubilado.

Para tratar este concreto supuesto, se enlazó con el del trabajador que está contratado a tiempo parcial en una empresa y simultáneamente inscrito como demandante de empleo, considerando que el tratamiento de uno y otro a la hora de aplicar el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (LET), y 10.b) del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial y la jubilación parcial, no podía diferir.

En relación con el caso del demandante de empleo que está trabajando a tiempo parcial, la Dirección General de Trabajo (DGT), en escrito de 14 de septiembre de 2009, pese a la sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 16 de diciembre de 2008 (localizable en SERJURÍDICO), reiteró su inicial interpretación (ya comentada antes en nuestro criterio 15/2009), según la cual el *“trabajador en situación de desempleo”* al que se refiere la legalidad mencionada deberá estar inscrito como demandante de empleo, no ocupado y en demanda de mejor empleo.

En congruencia con la solución dada a ese supuesto, no pareció aceptable como relevista el trabajador que, aparte del contrato temporal con la empresa del jubilado, que cambiaría por el de relevo, tenga fuera otro al iniciarse los efectos del relevo. Así se vino a concluir que el trabajador con contrato temporal en la empresa que puede ser sujeto de un contrato de relevo, es aquel que cuando empieza a prestar servicios como relevista rescindió aquel contrato anterior y no está dado de alta en otra empresa o como trabajador por cuenta propia.

Pero esta última interpretación, aceptada por algún Tribunal Superior de Justicia (Murcia, s. nº 1364/2007, de 12 de noviembre), y rebatida por otros (Aragón, ss. nº 436 y 875/2010 de 14 de junio y 29 de noviembre), ha sido finalmente rechazada por el TS, que en sentencia de 30 de mayo de 2011 (JUR\2011\285990) unifica la doctrina contradictoria de suplicación razonando:

- a) Que *“No aparece en la regulación del contrato de relevo norma alguna que exija que, en el supuesto de que el trabajador tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, este sea el único contrato que tenga dicho trabajador. En efecto, no hay previsión alguna que impida celebrar un contrato de relevo si el trabajador tuviera otro contrato a tiempo parcial con otra empresa, o desarrollara una actividad como trabajador autónomo o cualquier otra forma de prestación de sus servicios”*.
- b) Y que *“La finalidad de la norma se satisface con la contratación del trabajador relevista”* puesto que, a partir de la reforma laboral de 2001 (Ley 12, de 9 de julio), el legislador introdujo, a efectos de relevar a los jubilados parciales, una fórmula

alternativa a la exclusiva de contratación de trabajadores desempleados, hacia la consecución de un empleo más estable y de mejor calidad; un objetivo que se logra mediante la transformación de un contrato temporal en otro mejor, sin que interfiera en ello la situación de pluriempleo o pluriactividad del contratado.

En cumplimiento de esa doctrina, teniendo en cuenta la amplitud de los términos en los que se formula, se procede a la modificación del criterio de aplicación 1/2010 en lo que respecta al supuesto del relevista que, aparte de ser trabajador de la empresa del jubilado, trabaja en otra empresa o lo hace como autónomo. Por consiguiente, en adelante se considerará que, a efectos del reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación parcial, **el contrato de relevo celebrado con el trabajador vinculado a la empresa del jubilado mediante un contrato de duración determinada, es válido aunque dicho trabajador tenga otro empleo o realice otra actividad fuera de la empresa.**

Una vez puesto en claro qué trabajadores de la empresa del jubilado parcial pueden pasar a relevarle, conforme a la interpretación que el TS ha llevado a cabo del artículo 12.7 LET en este punto, conviene tener presente, para una visión completa de cómo se está aplicando este precepto por la entidad gestora, cuál es el otro colectivo de trabajadores que, sin pertenecer a la empresa, ésta puede contratar como relevistas, de acuerdo con el mismo artículo 12.7 LET que se acaba de citar, al que remite el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social. Para lo cual es obligado recordar el concepto de *“trabajador en situación de desempleo”* acuñado por la DGT desde el primer momento, y refrendado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, al que se refiere el criterio de aplicación 15/2000, y el RJ 71/2009, incluido en el criterio 34/2006.

La exigencia, defendida por los mencionados centros directivos, de que **el trabajador relevista que no está prestando servicios en la empresa cuando se le contrata para dar derecho a la pensión de jubilación parcial de otro trabajador, ha de encontrarse en una situación de desempleo total**, ha de mantenerse por este Instituto. Sólo en el caso de que el TS reitere la doctrina contenida en su sentencia de 16 de diciembre de 2008, en el sentido de que *“quien tiene un contrato a tiempo parcial está a la vez parcialmente desempleado”*, y acredita, por tanto, la situación de desempleo que se requiere para ser contratado como relevista; sólo en ese caso, decimos, procedería revisar igualmente el criterio administrativo que se mantiene vigente en este aspecto.

28 de octubre de 2011