

Normativa de jubilación

Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. (B.O.E. 27-11-02)

El artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ha modificado, entre otros, los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en lo que se refiere, de una parte, a la regulación del contrato a tiempo parcial, en orden a dotarlo de una mayor flexibilidad, así como a la regulación de los contratos de trabajadores fijos-discontinuos. A su vez, ha dado nueva redacción al apartado 6 del artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, procediendo a una modificación de la jubilación parcial y del contrato de relevo, consustancial con la primera.

Por su parte, el artículo 34 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, ha dado nueva redacción al artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, en orden a acomodar la regulación de la jubilación parcial a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores, previendo el apartado 4 de dicho artículo, en la redacción incorporada por la Ley 35/2002, de 12 de julio, que el régimen jurídico de dicha jubilación parcial será el que reglamentariamente se establezca.

En lo que se refiere a los contratos de trabajadores fijos-discontinuos, aunque, desde el ámbito laboral, la nueva normativa diferencia entre quienes efectúan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, de aquéllos en los que no concurra la circunstancia de la repetición de los trabajos en fechas ciertas, atribuyendo a los primeros la calificación de trabajadores contratados a tiempo parcial, concepción que no se extiende respecto del segundo colectivo indicado, sin embargo la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la modificación introducida por la Ley 12/2001, determina la aplicación a todos ellos, en el ámbito de la Seguridad Social, de la normativa relativa a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Por lo que respecta a la modificación del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, así como del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, la nueva regulación del contrato de relevo, en relación con la jubilación parcial, se inserta dentro del propósito de introducir una mayor flexibilidad en el acceso a la jubilación, con la finalidad de que la edad de acceso a la misma esté dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad, evitando una ruptura brusca entre la vida activa y el paso a la jubilación, con los beneficios sociales de toda índole que tal medida produce, todo ello en el marco de los criterios contenidos en la Recomendación 10^{aa} del Pacto de Toledo y en el apartado IV del Acuerdo sobre la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, así como de las orientaciones propuestas por las diferentes Organizaciones internacionales y, en especial, por la Unión Europea.

Las modificaciones legales suponen eliminar determinadas rigideces existentes en la regulación anterior, como, eran, de una parte, que la jubilación parcial se extinguiese, de forma obligatoria, al cumplir el interesado los 65 años, o, de otra, que el contrato de relevo, que debía concertarse simultáneamente con la jubilación parcial, se tuviese que suscribir inicialmente de forma

temporal. Tales rigideces podían implicar una restricción en el desarrollo práctico de la jubilación parcial, que no alcanza en nuestro país un grado de implantación similar al alcanzado en otros sistemas de protección social.

Con la regulación derivada de la Ley 12/2001, aún manteniendo el límite de los 60 años, para poder acceder a la jubilación parcial, se permite que el interesado pueda acceder a la misma o prolongar sus efectos más allá de los 65 años. A su vez, el contrato de relevo que la empresa debe concertar con otro trabajador, para ocupar la jornada de trabajo dejada por el jubilado parcial, puede suscribirse con carácter temporal por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria o ser ya inicialmente un contrato indefinido.

Asimismo, se establecen otras reglas flexibles respecto del contrato de relevo, ya que el mismo no es exigible cuando se accede a la jubilación parcial con 65 años; a su vez, en los supuestos en que se haya accedido a la jubilación parcial antes de los 65 años, cuando el jubilado parcial llega a esta edad, aún no resultando obligatoria la permanencia del contrato de relevo celebrado con carácter temporal, el mismo podrá prorrogarse, por voluntad de las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produce la jubilación total del trabajador relevado.

Todas estas modificaciones legales suponen una variación sustancial de los preceptos reglamentarios que, hasta el momento, regulaban la jubilación parcial en el ámbito de la Seguridad Social, por lo que resulta necesario dictar las normas de desarrollo y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acomodando la regulación contenida en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, a las nuevas previsiones legales.

La necesidad de adaptar el artículo 9 del Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, por el que se regulaba el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial, a las nuevas prescripciones legales, hace aconsejable derogar dicha norma en su integridad, eliminando los escasos preceptos del citado Real Decreto que aún continuaban formalmente en vigor y, de esta forma, proceder a la adaptación de la regulación reglamentaria a las normas legales actualmente vigentes.

Por último, la regulación actual del contrato a tiempo parcial puede originar en la práctica que el trabajador acuerde con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente, por razón de su contrato a tiempo parcial, se presten de forma concentrada en determinados períodos de cada año, con percibo de las correspondientes remuneraciones totales dentro de los mismos o bien de forma prorrateada a lo largo del año, permaneciendo inactivo el tiempo restante.

En tales supuestos, si bien resulta claro que, de acuerdo con la normativa de carácter general vigente al respecto, el trabajador debe permanecer en alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad mientras no se produzca la extinción de su relación laboral, aunque el tiempo de trabajo lo concentre exclusivamente en ciertos períodos del año, sin embargo se vienen suscitando dudas en lo que se refiere al alcance de la obligación de cotizar en los supuestos indicados.

En tal sentido y conforme a las reglas generales de la cotización en la Seguridad Social, se aplica a los supuestos señalados el criterio de considerar que las remuneraciones que debe percibir el trabajador parcial por los períodos del año en que concentre la prestación de trabajo, derivada de su contrato a tiempo parcial, lo son en función del mantenimiento de su relación laboral durante

todo el ejercicio y, en consecuencia, se establece la subsistencia de la obligación de cotizar a lo largo del mismo y mientras no se extinga dicha relación laboral, a cuyo efecto aquellas remuneraciones habrán de prorratearse entre los doce meses del año o, en su caso, del inferior número de meses de que se trate, tanto si se perciben sólo en los períodos concentrados de trabajo, como de forma prorrateada a lo largo del año.

Todas las modificaciones legales antes señaladas obligan a proceder al oportuno desarrollo reglamentario que permita la aplicación de aquellas. En este propósito, y en aras de una mayor seguridad jurídica, se ha optado por regular no sólo aquellos preceptos que deriven de las citadas modificaciones legales, sino también incorporar la regulación de los aspectos de la acción protectora de la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial, facilitando de esta forma la sistemática jurídica del ordenamiento de la Seguridad Social.

En su virtud, de conformidad con lo establecido en la disposición final primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, en el apartado 4 del artículo 166 y en la disposición final séptima, ambos de la Ley General de la Seguridad Social, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de octubre de 2002,