

O contrato de revezamento: concepto,  
régime xurídico e  
interaccións coa xubilación parcial

*Job share between a worker due to retire  
and his/her replacement: concept, legal regime and  
interactions with partial retirement*



LARA M. MUNÍN SÁNCHEZ

Xuíza substituta, doutora en Dereito e profesora de Dereito do Traballo da Universidade da Coruña

**Resumo**

O artigo 12 do Estatuto dos traballadores prevé unha fórmula de emprego compartido con que se pretende dar acceso ao mercado laboral ás persoas desempregadas e facilitar a súa formación á beira dos traballadores que se xubilán de forma parcial: o contrato de revezamento ou remuda. Con todo, as interaccións entre estas dúas figuras deron lugar a distintas solucións, que son as que se intenta aclarar neste artigo científico.

**Palabras chave:** contrato de substitución, xubilación parcial, fraude, Seguridade Social.

**Abstract**

*Article 12 of the Workers' Statute provides a job-sharing formula which aims to give access to the labour market to an unemployed person and facilitate his training next to a worker who retires partially. However, the interactions between both figures have given rise to different solutions, which this paper attempts to clarify.*

**Keywords:** *job share between a worker due to retire and his/her replacement, partial retirement, fraus legis, national insurance.*

## 1. Unha aproximación xeral ao tema

O artigo 12 do Estatuto dos traballadores (ET), nos seus números sexto e sétimo, deseña unha modalidade contractual curiosa e vinculada a unha prestación da Seguridade Social que é a xubilación parcial, ou, desde o punto de vista do dereito do traballo, unha modalidade contractual que consiste na novación modificativa do contrato orixinario a tempo completo dun/ha traballador/a da empresa<sup>1</sup>, por canto ten o «obxecto de substituír a xornada de traballo deixada vacante polo traballador que se xubila parcialmente» (artigo 12.6, parágrafo segundo). É o que a doutrina denominou «contratos coligados»<sup>2</sup>, o que implica o carácter constitutivo da contratación dun/ha traballador/a de revezamento que cumpra as condicións legais a respecto da xubilación parcial<sup>3</sup>.

A cuestión é, á parte do réxime xurídico vixente, a relación e sobre todo o nivel de vinculación que se estableceu entre ambas as figuras, isto é, se unha resulta afectada polas irregularidades da outra, e máis especificamente se a ilicitude do contrato de revezamento pode acabar por custarlles aos xubilados parciais a súa prestación polas consecuencias sobre a súa pensión definitiva canto á base reguladora. Esta cuestión non é fútil en absoluto, porque desde hai un certo tempo se vén implantando unha inxustiza –na miña opinión– con respecto aos traballadores que optan por se xubilaren anticipadamente e repartiren o traballo, ao seguirse unha rixida liña doutrinal segundo a cal en todo caso o/a traballador/a xubilado/a parcialmente é responsable do contrato de revezamento, como unha especie de vixiante *sui generis* do que non deixa de ser a actuación de terceiros alleos e, por tanto, cunhas mal entendidas funcións de policía, mais sen ningunha potestade ou control na práctica.

En definitiva, non deixa de ser curioso que se nun momento inicial –e coas debidas prevencións– podería ser factible que o contrato de revezamento que se subscribe simultaneamente á xubilación parcial fose comprobado e controlado polo/a traballador/a remudado/a, quen verificaría que o/a traballador/a de revezamento cumpre os requisitos legais, a partir dese instante o/a xubilado/a perdería a posibilidade –na maior parte

<sup>1</sup> Véxase VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J. L. e MOLINA NAVARRETE, C. (2011) *Manual de derecho del trabajo*. Granada, Comares, p. 421.

<sup>2</sup> Ídem.

<sup>3</sup> Véxase MOLINER TAMBORERO, G. (2012) «El contrato de relevo y sus exigencias» *La Ley* 7874.

das ocasións– non só de coñecer as irregularidades subseguintes (despedimento ou substitución do/a traballador/a de revezamento), senón mesmo de actuar para o caso de que chegase a coñecelas.

A resposta a este interesante e aínda discutido tema esixe, por unha banda, expor o concepto e o réxime xurídico do contrato de revezamento, e, pola outra, describir as interaccións que se producen coa súa causa xustificadora (a xubilación parcial), porque só cunha visión completa da institución poderá ofrecerse –sequera sucintamente– unha posible solución.

## **2. O contrato de revezamento**

### **2.1. Concepto**

Para conceptualizar a institución de que tratamos poderíamos partir da súa inicial configuración xurídica e da transformación que sufriu ao longo do tempo, porque cando se creou o contrato de revezamento non era máis que unha modalidade do contrato de traballo a tempo parcial deseñada para cubrir, única e exclusivamente, a parte da xornada deixada vacante polo/a xubilado/a parcial e que quedaba fixada no artigo 12.5 do ET e o posterior Real decreto 1991/1984, que regulaba o contrato a tempo parcial, o contrato de revezamento e a xubilación parcial<sup>4</sup>.

De acordo con esta regulación, tres eran os trazos que caracterizaban esta modalidade contractual<sup>5</sup>:

a) En primeiro lugar, o contrato de revezamento quedaba configurado como unha figura complexa do mesmo contrato a tempo parcial cuxa principal particularidade era que nel a xornada mínima que se realizaría estaba predeterminada, posto que viría corresponderse co que se vía reducida a do/a traballador/a remudado até a data da súa xubilación.

<sup>4</sup> Cfr. CALVO GALLEGU, F. J. (2002) *El acceso progresivo a la jubilación. Del contrato de relevo a la jubilación parcial*. Sevilla, Consello Andaluz de Relacións Laborais, p. 139 e ss.

<sup>5</sup> Véxase VALDÉS ALONSO, A. (2011) «Concepto de desempleo a efectos del contrato de relevo» *Aranzadi Social* 33.

b) En segundo lugar, o contrato de revezamento era con carácter xeral de natureza temporal [artigo 8.d) do Real Decreto 1991/1984<sup>6</sup>]. Esta é unha característica diferenciadora con respecto a outros ordenamentos xurídicos en que tal relación laboral de remuda xeracional se preconfigura a través dun contrato común, isto é, indefinido<sup>7</sup>.

c) E en terceiro lugar, a figura carece de autonomía propia, tendo en conta que o seu nacemento se atopa necesariamente interrelacionado co goce dunha xubilación progresiva parcial.

Após as modificacións legais operadas polo Real decreto lei 15/1998, o contrato de revezamento pasou a poder ser suscrito tanto a tempo parcial como a tempo completo, o que impedía conceptualo xa como unha simple modalidade do contrato a tempo parcial igual que até ese momento. Erixiuse daquela como contrato independente, trazo que se acentúa no momento actual, pois a súa regulación pasou aos parágrafos sexto e sétimo do artigo 12 –agora denominado contrato a tempo parcial e contrato de revezamento– e ao artigo 166 da Lei xeral da Seguridade Social (LXSS) e o seu regulamento de desenvolvemento, o Real decreto 1131/2002, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial, así como a xubilación parcial.

Xa non estamos ante unha simple particularidade ou modalidade do contrato parcial, senón ante un contrato autónomo cuxa importancia se destaca na rúbrica do precepto e ao mesmo nivel que o seu antigo xénero, e que permite, dunha parte, subscribilo a tempo parcial ou completo, e, da outra, con carácter temporal (a termo) ou indefinido. Ademais, malia existir unha aparente dispersión normativa, cómpre salientarmos –tal e como revela a doutrina científica– que o lexislador dota de preeminencia o disposto no artigo 12.7 do ET, que, desta maneira, se converte en referente básico sobre a materia<sup>8</sup>, tal e como se desprende da redacción do artigo 166.2 da LXSS cando regula

<sup>6</sup> «O contrato de substitución estará sometido ao réxime xurídico do contrato a tempo parcial coas seguintes particularidades: ... d) O contrato extinguirase ao cumprir o traballador substituído a idade a que se refire o apartado b) deste artigo, salvo o previsto no artigo 10». Ese artigo 10 citado no precepto establecía unha medida de fomento para a conversión destes contratos en indefinidos á finalización da relación temporal previa, mais foi derrogado polo Real decreto 2317/1993.

<sup>7</sup> Véxase VALDÉS ALONSO, A. (2011) *op.cit.*

<sup>8</sup> Véxase BARRIOS BAUDOR, G. L. e DEL VALLE JOZ, J. I. (2010) *La jubilación parcial y contratos de trabajo vinculados (a tiempo parcial y de relevo)*. Pamplona, Aranzadi, p. 241.

o acceso á xubilación parcial «sempre que con carácter simultáneo se subscriba un contrato de revezamento nos termos previstos no artigo 12.7 do Estatuto dos traballadores».

En definitiva, o contrato de revezamento podería concretarse naquela modalidade contractual que aproveita o tempo liberado por un/ha traballador/a que decide –sempre que posúa as condicións– xubilarse de maneira parcial (sexa ou non anticipadamente) para ocupalo como mínimo cun/ha traballador/a que cumpre determinados requisitos. Ou en palabras dalgún autor<sup>9</sup>, é o contrato que ten por obxecto a cobertura da xornada de traballo deixada vacante polo/a traballador/a que se xubila anticipadamente ou, no seu caso, que decide seguir a traballar a pesar de acceder á xubilación.

En calquera caso e malia os cambios experimentados no contrato, que tivo como causa xenética a repartición do emprego e foi deseñado como modalidade sometida a termo, o seu uso práctico continúa a ser moi limitado. Algunha doutrina científica<sup>10</sup> cualifícao de contrato fosilizado, que foi creado «en tempos de gran confusión xurídica, por causa dos alarmantes índices de paro entón existentes», que nunca funcionou e de que «non hai rastro na xurisprudencia» ou case<sup>11</sup>; é máis, chegouse a afirmar que ía caer en desuso ou desaparecer<sup>12</sup>. Porén, o que se produciu foi un intento de impulso a través da reforma operada pola Lei 40/2007, do 4 de decembro, aínda que non conseguiu o obxectivo de fomentar o seu uso en exceso; por exemplo, no período 2006-2011<sup>13</sup> temos 30 206 contratos de revezamento asinados en 2006; 34 616 en 2007; 40 646 en

<sup>9</sup> Véxase VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J. L. e MOLINA NAVARRETE, C. (2011) *op. cit.*, p. 421.

<sup>10</sup> Véxase MARTÍNEZ GIRÓN, J.; ARUFE VARELA, A. e CARRIL VÁZQUEZ, X. M. (2006) *Derecho del trabajo*. A Coruña, Netbiblo, p. 182.

<sup>11</sup> Véxase ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M. E. (2005) *Derecho del trabajo*. Madrid, Civitas, p. 324.

<sup>12</sup> Cfr. GARCÍA TOMÁS, E. (2005) «El contrato de relevo caerá pronto en desuso» *Lex Nova* 42, p. 30. Este autor indica que se constatou que «o contrato de substitución está a usarse dunha forma inadecuada ao espírito con que foi creado, e preténdese atallar esa práctica cunhas medidas cuxa aplicación pode producir que non interese xubilarse parcialmente a tantos traballadores como agora, se con iso teñen que manter a actividade laboral, en lugar de que exista a posibilidade de que pola escasa xornada que actualmente poden chegar a realizar a empresa lles dea unha licenza retribuída».

<sup>13</sup> Son os datos estatísticos ofrecidos polo Ministerio de Emprego sobre as modalidades de contrato de traballo, dispoñibles no enderezo web <[http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2012/mayo.html](http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2012/mayo.html)>.

2008; 34 162 en 2009; 20 459 en 2010 e 19 117 en 2011. Isto reflicte que, á parte dun pico en 2008, a tendencia foi claramente descendente e arestora (mes de maio de 2012, últimos datos<sup>14</sup>) é francamente desoladora, dado que só 1404 contratos foron desta modalidade.

## 2.2. Réxime xurídico

A pesar de que a actual regulación suxire a existencia dun tipo contractual único (un só contrato de revezamento), en realidade coexisten dúas submodalidades<sup>15</sup>: a primeira, que é a modalidade obrigatoria, segue vinculada ao contrato por xubilación parcial anticipada dun/ha empregado/a próximo/a á idade de xubilación ordinaria, caso en que se esixe obrigatoriamente a conclusión dun contrato de revezamento para que tal situación de xubilación poida producirse; a segunda modalidade, que é potestativa para os empresarios, pode producirse cando un/ha traballador/a que chega á idade de xubilación ordinaria decide prolongar, aínda que parcialmente, a súa vida laboral. De aí que esta nova modalidade apareza como un instrumento útil de inserción laboral –contrato de fomento de emprego temporal– e de promoción da xubilación progresiva [Acordos Interconfederais para a Negociación Colectiva do 20 de decembro de 2002 (ANC/2002) e do 30 de xaneiro de 2003 (ANC/2003)].

En calquera caso, o seu réxime xurídico é común e pode resumirse nos seguintes puntos (ou regras, como as denomina o artigo 12.7 do ET):

a) **Elemento subxectivo (traballador/a de revezamento)**<sup>16</sup>. O contrato de revezamento subscribírase cun/ha traballador/a en situación de desemprego ou que tivese concertado coa empresa un contrato de duración determinada. Este é o punto que vai producir máis preitos con respecto aos traballadores de revezamento contratados pola empresa, porque ou ben se vai discutir a devandita condición e en que circunstancias se atopan nunha situación legal de desemprego, ou ben non parecerán como vinculados previamente cun contrato temporal, senón con outras figuras (bolseiro, fixo-descontinuo etc.).

<sup>14</sup> Ídem.

<sup>15</sup> Véxase VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J. L. e MOLINA NAVARRETE, C. (2011) *op. cit.*, p. 422.

<sup>16</sup> Cfr. FERNÁNDEZ DÍEZ, A. (2010) «Contrato de relevo: requisitos del trabajador relevado y relevista» *Información Laboral* 1, pp. 2-10.

Ademais, esta esixencia formula un importante problema interpretativo –como algún autor se encargou de destacar<sup>17</sup>– por canto que cumprirá dilucidar se será suficiente contratar unha persoa desempregada polo mero feito de o ser ou se, pola contra, será preciso que se trate dun/ha traballador/a en situación legal de desemprego e por iso dun/ha traballador/a que alén de estar desempregado/a cumpra as esixencias do artigo 208 da LXSS. Sobre este particular a xurisprudencia<sup>18</sup> afirmou que abonda con que se contrate unha persoa inscrita como desempregada na oficina de emprego, aínda que a normativa sobre a que se pronunciou era diferente, posto que agora se fala dun/ha traballador/a «en situación de desemprego» e antes dun/ha «inscrito como demandante de emprego»; por tanto, e de acordo coa lexislación vixente, trátase dunha cuestión aínda non resolta.

b) **Duración do contrato.** A duración do contrato de revezamento que se asine como consecuencia dunha xubilación parcial terá que ser indefinida ou como mínimo igual ao tempo que lles falte aos traballadores substituídos para atinxiren os 65 anos. Se ao cumprir a devandita idade o/a traballador/a xubilado/a parcialmente continuase na empresa, o contrato de revezamento que se subscribiu por duración determinada poderá prorrogarse mediante o acordo das partes por períodos anuais, e extinguirse en todo caso ao finalizar o período correspondente ao ano en que se producir a xubilación total do/a traballador/a remudado/a.

De se asinar *ab initio* para substituír un/ha traballador/a xubilado/a que decide continuar (isto é, no caso dos traballadores xubilados parcialmente despois de faceren os 65 anos), a duración do contrato de revezamento que poderá subscribir a empresa para substituír a parte de xornada deixada vacante poderá ser indefinida ou anual. Neste segundo caso, o contrato prorrogarase automaticamente por períodos anuais, e extinguirse na forma sinalada no parágrafo anterior.

c) **Elemento obxectivo temporal (duración da xornada).** O contrato de revezamento poderá subscribirse a xornada completa ou a tempo parcial, mais en calquera caso a duración da xornada deberá ser como mínimo igual á redución de xornada acordada polo/a traballador/a substituído/a. O horario de traballo do/a traballador/a de revezamento poderá completar o do/a traballador/a substituído ou simultanearse con el.

<sup>17</sup> Véxase MOLINER TAMBORERO, G. (2012) *op. cit.*

<sup>18</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 22 de setembro de 2006, recurso de casación para a unificación da doutrina 1289/05.



d) **Elemento obxectivo material (posto de traballo).** O posto de traballo do/a traballador/a de revezamento poderá ser o mesmo do/a traballador/a substituído/a ou un similar, entendendo por tal aquel en que se desempeñen tarefas correspondentes ao mesmo grupo profesional ou categoría equivalente. Nos supostos en que, debido aos requirimentos específicos do traballo realizado polo/a xubilado/a parcial, o posto de traballo que vaia desenvolver o/a traballador/a de revezamento non poida ser o mesmo ou un similar, deberá existir unha correspondencia entre as bases de cotización de ambos, nos termos previstos no artigo 166.2.e da LXSS.

Regulamentariamente desenvolveranse os requirimentos específicos do traballo para considerar que o posto de traballo do/a traballador/a de revezamento non poida ser o mesmo ou un similar ao que viña desenvolvendo o/a xubilado/a parcial.

e) **Fomento do seu emprego.** Na negociación colectiva poderán establecerse medidas para impulsar a subscrición de contratos de revezamento.

### 2.3. As súas interaccións coa xubilación parcial

Á vista de todo isto e como se anunciaba na primeira epígrafe, a pregunta que xorde é se existe unha interrelación tan rixida entre o contrato de revezamento e a xubilación anticipada que esta poida verse afectada por defectos na sinatura daquel ou, pola contra, ambas as institucións están desconectadas. Se en orixe as dúas figuras –o contrato e a prestación– están intimamente vinculadas, semella que no decurso de cada unha delas poden producirse vicisitudes que afecten gravemente algunha –o que nos interesa aquí son as circunstancias que recaian sobre o contrato de revezamento e non ao revés– e que iso podería ter reflexo na outra.

A solución non está clara dun punto de vista científico e, na práctica, tampouco o estivo desde o xudicial, posto que –sen prexuízo de que eventualmente poida producirse outra– poden distinguirse até tres etapas diferentes no tratamento que se deu a esa circunstancia, de tal forma que se nunha primeira etapa se consideraba como correcta a desconexión absoluta entre o contrato de revezamento e a xubilación parcial, na segunda impúxose xurisprudencialmente a comunicación de plano das irregularidades dun na outra, cunha especie de corresponsabilidade mal entendida, isto é, nunha concepción confrontada ao estadio anterior; finalmente, nos últimos tempos impúxose unha liña máis conciliadora ou integradora que trata de facer compatible a doutrina emanada na primeira etapa coa elaborada na segunda, buscando o punto de equilibrio entre as dúas.

### A) Primeira etapa (desconexión)

Nesta primeira etapa<sup>19</sup> entendíase que malia ambas as figuras –contrato de revezamento e xubilación parcial– estaren sequera vinculadas en orixe, eran independentes. É máis, a doutrina sostíña que tratándose dunha xubilación parcial con contrato de revezamento, as vicisitudes na contratación do/a substituto/a non afectaban ao dereito daquela, agás de se probar a súa participación na ilegalidade, o cal era francamente difícil, porque a fraude non se presupón e debe ser acreditada por quen a invoca<sup>20</sup>, aínda que si poderá acreditarse a súa existencia mediante probas directas ou indirectas, ao se admitiren as presuncións<sup>21</sup>.

No entanto, isto provocaba unhas dificultades que na práctica impedían o traslado de responsabilidade dos traballadores de revezamento aos remudados. O motivo era que as posibles irregularidades que xurdisen na contratación entre a empresa e o/a substituto/a (por exemplo, que non se contratase un/ha novo/a traballador/a, senón á mesma persoa que viña facendo a substitución da xubilación parcial<sup>22</sup>) poderían orixinar os prexuízos correspondentes para ambas as partes contratantes (empresarios e traballadores de revezamento), mais non se proxectaban á xubilación anticipada do/a traballador/a substituído/a, salvo no caso de que se alegase e probase a súa convivencia en tales comportamentos.

Noutras palabras, a conexión orixinaria entre as dúas institucións «non determina unha dependencia funcional do contrato de revezamento a respecto da situación de xubilación de emprego parcial»<sup>23</sup>. Isto non deixa de ser o máis xusto, se atendermos á

<sup>19</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 22 de setembro de 2006, recurso de casación para a unificación da doutrina 1289/05, continuada por outras posteriores.

<sup>20</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 16 de febreiro de 1993, recurso de casación 2655/91, para contratación temporal; 18 de xullo de 1994, recurso de casación 137/94, para contratación temporal; 21 de xuño de 2004, recurso de casación para a unificación da doutrina 3143/03, para desemprego; 14 de marzo de 2005, recurso de casación ordinaria 6/04, para subrogación empresarial; e 6 de novembro de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 4255/07, para alta no réxime especial agrario (actual réxime especial de traballadores autónomos).

<sup>21</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 21 de xuño de 2004, recurso de casación para a unificación da doutrina 3143/03; 14 de maio de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 884/07; e 6 de novembro de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 4255/07.

<sup>22</sup> É precisamente o suposto tratado pola última sentenza citada na nota anterior.

<sup>23</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 15 de xullo de 2010, recurso de casación para a unificación da doutrina 2784/09.

posición do/a xubilado/a parcial (remudado/a) con respecto á empresa e á súa nula capacidade de control sobre a contratación.

## **B) Segunda etapa (corresponsabilidade)**

Con todo, ese idilio entre a xubilación parcial e a xurisprudencia ao fío das irregularidades no contrato de revezamento, en que se desconectaba a legalidade dun do dereito á prestación da Seguridade Social da outra, axiña rematou, dado que comezaron a ditarse resolucións xudiciais en que se facía corresponsables os xubilados parciais de ilícitudes cometidas polos empresarios ao concertaren o contrato de revezamento obrigatorio.

É o que pode coñecerse como unha segunda etapa<sup>24</sup> nesta evolución (de corresponsabilidade, polas súas consecuencias); nela, afirmase xa que as irregularidades no contrato de revezamento si poden afectar á xubilación parcial<sup>25</sup>, porque «para a concesión da pensión de xubilación parcial será necesario que se cumpran todos os requisitos previstos na normativa antes citada, sen que exista un dereito independente ou illado por parte do traballador que quere acceder a esa modalidade de xubilación, de forma que a existencia de fraude ou irregularidades que poida cometer a empresa na contratación do traballador de revezamento poderán impedir a concesión da prestación do sistema público de seguridade social, se iso afecta ao cumprimento dos requisitos legais, sen prexuízo de que o traballador afectado que ve impedido o seu acceso á xubilación parcial por ese motivo poida formular fronte á empresa a correspondente demanda polos prexuízos que puidese sufrir por tal motivo».

<sup>24</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 6 de outubro de 2011, recurso de casación para a unificación da doutrina 4410/10; 10 de outubro de 2010, recurso de casación para a unificación da doutrina 4320/10; 26 de decembro de 2011, recurso de casación para a unificación da doutrina 4268/10; e 18 de xaneiro de 2012, recurso de casación para a unificación da doutrina 1264/11.

<sup>25</sup> O que non é máis que o reflexo do que algúns cualifican como o efecto desalentador e restritivo da nova regulación deste tipo de xubilación. Cfr. LALAGUNA HOLZWARTH, E. (2010) «La transformación y endurecimiento del acceso a la jubilación parcial» *Aranzadi Social* 11, quen afirma que «no ámbito da xubilación parcial, a reforma operada a través da Lei 40/2007 produciu o efecto perseguido por aqueles que, desde as instancias que gobernan o rumbo da Seguridade Social, vían con receo a existencia dunha modalidade de xubilación que non penalizaba a decisión de anticipar o acceso parcial da prestación e que á súa vez parecía supor, cando menos en termos cuantitativos, unha clara ameaza cara a outras modalidades de xubilación como a anticipada, así como un risco máis ou menos discutible cara á sustentabilidade do conxunto do sistema»; ou DE LA PUEBLA PINILLA, A. M. (2011) «Jubilación parcial y contrato de relevo. Un tándem con problemas» *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 27.

Noutras palabras, «da análise conxunta da normativa aplicable infírese que o dereito á xubilación parcial do traballador que reúna os requisitos persoais como a idade, permanencia na empresa etc., establecidos, non son suficientes para que de maneira automática se materialice este dereito, senón que se require, ademais, mediante o acordo coa empresa, a subscrición dun contrato a tempo parcial “residual” para o traballador que se pretende xubilar e outra actuación máis, tamén da empresa, que consiste en contratar un traballador mediante a modalidade de “revezamento” a tempo parcial ou completo. Por tanto, cando a empresa non contratase un traballador de revezamento, ou contratase un traballador que non se ache en situación de desemprego ou un contratado a tempo completo, ou subscribíse un contrato de revezamento en fraude de lei, o INSS poderá denegar a xubilación parcial solicitada aínda cando a empresa chegase a un acordo co traballador xubilado e este reúna as esixencias da xubilación parcial»<sup>26</sup>.

En definitiva, mentres inicialmente se sostiña a independencia de ambas as figuras, de tal forma que calquera problema co contrato de revezamento non podía afectar a quen era parte allea nel, máis tarde estableceuse a súa relación directa con graves consecuencias, no seu caso, para o/a traballador/a xubilado/a, que se vía convertido pouco menos que en vixiante das posibles manobras do/a empresario/a para incumprir as obrigas laborais<sup>27</sup>.

### C) Terceira etapa (conciliación)

No entanto, o anterior non foi o último paso xurisprudencial na evolución das interaccións entre o contrato de revezamento e a xubilación parcial, senón que se pode falar dunha terceira etapa cualificable como conciliadora ou cando menos integradora do que viñeron sendo aquelas relacións. O punto de inflexión supúxoo a Sentenza do Tribunal Supremo do 18 de xaneiro de 2012 ante o recurso de casación para a unificación da doutrina 1264/11<sup>28</sup>, en que se emprega un argumento que combi-

<sup>26</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 6 de outubro de 2011, recurso de casación para a unificación da doutrina 4410/10; e 18 de xaneiro de 2012, recurso de casación para a unificación da doutrina 1264/11.

<sup>27</sup> Véxase a respecto diso PÉREZ YÁÑEZ, R. M. (2010) «Algunas consideraciones sobre las irregularidades en la contratación de sustitutos en la jubilación anticipada» *Aranzadi Social* 6, p. 35 e ss.

<sup>28</sup> Pode accederse ao texto a través do enderezo web <<http://www.poderjudicial.es>>.

na as dúas posturas anteriores, aparentemente incompatibles, consistente na diferenciación do momento en que a irregularidade se produce, porque non é o mesmo que se produza *ab initio* ou no decurso das relacións laborais de apoio da xubilación parcial. Noutras palabras, a coexistencia deses criterios normativos prodúcese en canto se refiren a feitos temporais diferentes; é dicir, mentres o da segunda etapa se aplica ao recoñecemento inicial do dereito á xubilación parcial cando se subscribe o contrato que vai substituír (revezar ou tomar a remuda) a parte pola que se xubila o/a traballador/a que reduce a súa xornada, o que se reflicte na primeira etapa concernirá irregularidades da contratación de revezamento sobrevidas posteriormente que son, por tanto, imputables aos empresarios e non aos xubilados, e para as que o ordenamento da Seguridade Social prevé determinadas medidas de sanción ou corrección<sup>29</sup>.

### 3. Epílogo

É certo que coas últimas modificacións normativas operadas no artigo 12 do ET se pretendeu eliminar a ambigüidade que impregnaba o contrato de revezamento, pois ao considerarse exclusivamente un contrato por duración determinada e a tempo parcial, en lugar de favorecer unha contratación estable tendía a desembocar nunha situación de desemprego unha vez transcorrido o prazo que lle restaba á persoa cedente para a súa xubilación<sup>30</sup>; agora xa se permite a posibilidade de que o/a traballador/a de revezamento poida ser contratado/a indefinidamente.

Con todo, a pesar destas medidas o emprego deste contrato foi escaso en comparación con outras modalidades, e así o reflicten os datos estatísticos que se expuxeron. É máis, hai quen afirma<sup>31</sup> que esta figura constitúe un contrato atípico por canto non se avén a unha cualificación clara dentro do elenco de supostos de contratación temporal establecido no Estatuto dos traballadores, e porque a súa regulación se fixo en conexión coa do contrato a tempo parcial, que en España tampouco alcanzou as cotas de aceptación que si que conseguiu noutros países.

<sup>29</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 18 de xaneiro de 2012, recurso de casación para a unificación da doutrina 1264/11.

<sup>30</sup> Véxase VICEDO CAÑADA, L. (2008) «El régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial (II)» en VV. AA. *El trabajo a tiempo parcial: régimen sustantivo*. Madrid, La Ley.

<sup>31</sup> Véxase MOLINER TAMBORERO, G. (2012) *op. cit.*

Esta interrelación entre o contrato de revezamento e a novación do contrato que supón a xubilación parcial deu lugar a unha interesante polémica xurisprudencial sobre os límites das irregularidades do primeiro sobre a segunda, con tres etapas que denominamos de «desconexión», «corresponsabilidade» e finalmente «conciliación». Esta última levou a diferenciar entre o momento en que se produce a irregularidade, de forma tal que se ocorre no estadio inicial, ao contratar o/a traballador/a de revezamento e comezar a gozar da prestación de xubilación parcial, o/a traballador/a remudado/a cargará coas súas consecuencias; entre tanto, de se producir nun estadio posterior, isto é, no transcurso da relación laboral de revezamento (xa sexa despedimento, modificacións ou falecemento), o/a xubilado/a verase indemne e correrá coas consecuencias prexudiciais a empresa.

Como corolario afirmouse que «todo iso fai que se trate dun modelo contractual rodeado dunha grande inseguridade xurídica, como o demostra o feito de que o Tribunal Supremo tivese que intervir de forma reiterada con pronunciamentos aclaratorios do que constitúe o seu réxime xurídico tomando en consideración as diversas finalidades que se pretende cubrir con el»<sup>32</sup>. En calquera caso, a idea da repartición do traballo que está na base da xubilación parcial (e o seu espello, o contrato de revezamento) segue vixente hoxe máis que nunca e a solución integradora que propuxo o Tribunal Supremo nas súas últimas resolucións non fixo senón xustiza ao evitar facer recaer a «culpa» dunha ilicitude a quen non tivo intervención nela nin posiblemente ningunha facultade de control.

<sup>32</sup> Ídem.