



# El contrato de relevo caerá pronto en desuso

**Enrique García Tomás**

Algunas modalidades de contrato han desaparecido porque han sido utilizadas inadecuadamente, cuando no de forma fraudulenta. Bien es verdad que no siempre las normas que las regulaban eran lo suficientemente concretas y daban lugar a situaciones que levantaban protestas de los representantes de los trabajadores, motivaban actuaciones de la Inspección de Trabajo y hasta procesos judiciales, con resultados diferentes. Cabe recordar al respecto el contrato por lanzamiento de nueva actividad, para cuya formalización podían utilizarse varias posibilidades de dudosa legalidad. También el de prestación de servicios por menos de doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, al que se consideró el paradigma del «contrato basura», cuando su origen era controlar las actividades marginales, que constituían «trabajo sumergido», realizadas casi como a título de amistad por personas aseguradas por otra prestación de servicios que fuera su modo de vida; o por jóvenes, cuyo único objetivo para llevarlas a cabo era conseguir algún dinero para caprichos. Pero como en muchos casos se pasó de eso a utilizarlo para la ocupación única y principal de personas cuyo sustento era la teórica actividad marginal, fue derogado.

Ahora el contrato que está en el punto de mira del Gobierno es el de relevo. Porque va unido a la jubilación parcial que en la Secretaría de

Estado de la Seguridad Social se considera oneroso para el sistema. El actual Secretario de Estado, desde que tomó posesión de su cargo, ha manifestado que nuestro sistema público de protección social necesita una mayor contribución por parte de los asegurados, a la vez que ha expresado su intención de reducir gastos en las pensiones para consolidarlo y configurarlo como un factor de crecimiento del empleo. Por eso, el Gobierno ha presentado a los agentes sociales unas propuestas de medidas de reforma, en las cuales hay un apartado dedicado a la jubilación parcial que, de aceptarse, tendría como consecuencia también la modificación del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, pues la propuesta establece que para garantizar que la medida se aplique, dentro de los objetivos a que debe responder la figura de jubilación parcial, será preciso la acreditación de un período de antigüedad mínima en la empresa; para evitar que, bajo la citada figura, se enmascaren ceses efectivos de la actividad laboral, se establecerán porcentajes mínimos de reducción de la jornada, compatibles con el mantenimiento de la actividad por parte del jubilado parcial; y que para mantener la sostenibilidad del sistema de pensiones y lograr una correspondencia real entre las aportaciones y las prestaciones, las bases de cotización del jubilado parcial y del trabajador habrán de guardar la oportuna relación.

Está claro, pues, que se ha constatado que el uso del contrato de relevo



se está usando de una forma inadecuada al espíritu con que fue creado y se pretende atajar esa práctica con unas medidas cuya aplicación puede producir que no interese jubilar parcialmente a tantos trabajadores como ahora si con ello tienen que mantener la actividad laboral, en lugar de que exista la posibilidad de que, por la escasa jornada que actualmente puede llegar a realizar, la empresa les dé licencia retribuida. Como a las empresas tampoco puede interesarles, salvo que estén obligadas por convenio colectivo a tener que cotizar por los contratos de relevo tanto como lo hacían por los trabajadores sustituidos.



De prosperar la propuesta, tendrá que reducirse la flexibilidad que desde noviembre de 1998 tiene el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, ampliada desde el 11 de julio de 2001 por la Ley 12/2001, de 9 de julio. Ahora el puesto de trabajo del relevista puede ser el mismo del sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente; lo cual supone una amplia horquilla de situaciones y de posibilidades de confusión, pues dentro del mismo grupo profesional caben todos los trabajadores de una sección de una empresa y aun de la misma empresa, mientras que la cate-

goría equivalente está perfectamente definida en el artículo 22 del mencionado Estatuto.

En función de esa imprecisión normativa, es razonable que el grupo profesional y las categorías equivalentes se entiendan de un modo vertical; de manera que la sustitución del jubilado parcial pueda hacerse por un trabajador del mismo grupo (carpintero, por ejemplo) aunque de categoría inferior. Pero como se han producido abusos en esas sustituciones, algunos propiciados por la negociación colectiva, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales entiende que la concepción de grupo y categorías profe-

«*Debe simultanearse con una jubilación parcial y el Gobierno pretende establecer requisitos más difíciles de cumplir que los actuales para el acceso a ella.*»

sionales ha de hacerse de forma horizontal, y en virtud de tal criterio la entidad gestora competente para el reconocimiento de las pensiones, a la hora de valorar si el relevista que no comparte el puesto de trabajo con el pensionista desempeña uno similar, considera que lo hace cuando éste conlleve la realización de tareas correspondientes al mismo grupo profesional, siempre que la composición del grupo, aunque admita elementos de flexibilidad, se aleje de cualquier esquema de verticalidad, de manera que la similitud de los puestos de trabajo sea la que se refleja en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores: el grupo, no como suma de categorías, sino como agrupación ordenada en razón de factores como aptitudes, titulaciones, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Así como que el puesto del relevista es similar al del jubilado cuando las tareas de uno y otro correspondan a categoría equivalente, aunque pertenezcan a distintos grupos profesionales, o cuando los puestos no se clasifiquen en grupos.

Es decir, ya se ha dado un paso importante para limitar la jubilación parcial y, por tanto, los contratos de relevo. Aunque ha sido mediante la aplicación de un criterio para la gestión no avalado expresamente por norma legal, pero que va camino de convertirse en Ley con la necesaria modificación del artículo 12.6.c) del Estatuto de los Trabajadores, en la cual ya piensa la Administración del Estado. ■