

**Jornada «concentrada» en determinados meses del año y recuperación de horas «perdidas»: el pacto suscrito entre ALCAMPO y trabajadores perceptores de jubilación activa.**

**Inmaculada Ballester Pastor**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.*

**Resumen:** *Concluye la Audiencia Nacional que es válido el pacto que ALCAMPO suscribe con trabajadores perceptores de la jubilación parcial que trabajan a tiempo parcial acumulando períodos de actividad en determinados meses del año, mediante el cual éstos se comprometen a devolver las horas «perdidas» si sobreviene una incapacidad temporal o si tienen derecho a un permiso retribuido mientras se debieran encontrar en activo.*

**Palabras clave:** *Jubilación parcial. Trabajo a tiempo parcial. Acumulación de jornada. Pacto contractual. Incapacidad temporal. Permisos retribuidos.*

**Abstract:** *The Spanish National Court concludes that the agreement that ALCAMPO signs with workers receiving partial retirement benefits who work part-time, accumulating periods of activity in certain months of the year, is valid, through which they commit to returning the "lost" hours if a temporary disability occurs or if they are entitled to paid leave while they should be active.*

**Keywords:** *Partial retirement. Part-time work. Accumulation of working hours. Contractual agreement. Temporary disability. Paid leave.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00737](https://doi.org/10.55104/RJL_00737)

**ECLIS:** *ECLI:ES:AN:2026:1268*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



---

## I. Introducción

La Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta por UGT contra ALCAMPO en la que UGT solicita que se anule una cláusula que aparece en el Acuerdo de trabajadores que acceden a la jubilación parcial de trabajadores que trabajan a tiempo parcial concentrando su actividad en determinados meses del año –trabajando unos meses y descansando otros–, un acuerdo por el que se comprometen

a recuperar el tiempo que han estado de baja por incapacidad temporal o el tiempo que han estado disfrutando de permisos retribuidos por haber suspendido o interrumpido su actividad en momentos en los que estaban obligados a trabajar muchas más horas al día.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Audiencia Nacional.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 62/2026.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Conflicto colectivo núm. 2/2026.

**ECLI:**ES:AN:2026:1268.

**Fuente:** CENDOJ

**Ponente:** Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

**Votos Particulares:** carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Resuelve la Audiencia Nacional un conflicto colectivo a partir de la demanda presentada por UGT contra ALCAMPO, demanda en la que se solicita que se anule la cláusula contenida en el Acuerdo suscrito por los trabajadores que acceden a la jubilación parcial con la empresa y que concentran la prestación de sus servicios en un número determinado de meses al año.

La mentada cláusula tiene el siguiente contenido: *En el supuesto de que el colaborador/a durante su período de prestación de servicio acumulado, iniciara un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que fuese la causa, o disfrutara de una licencia o permiso, una vez se produzca su alta médica o su reincorporación efectiva al trabajo, deberá recuperar las horas acumuladas a la jornada ordinaria de contrato.*

La concentración de estos servicios en unos meses concretos implica que hay meses del año durante los cuales estos trabajadores ejecutan una jornada superior a la que les correspondería si se prorratease esa jornada –a tiempo parcial– por meses; y durante esos meses cobran su salario y cotizan de acuerdo con su jornada reducida, mientras que hay otros meses durante los cuales los trabajadores no trabajan nada –por lo tanto trabajan por debajo de lo establecido en su jornada anual prorrateada– pero también cobran y cotizan lo mismo que en el primer período, según se haya establecido en el cálculo anual correspondiente.

Entiende UGT que la mentada cláusula supone una discriminación por razón de enfermedad o bien por el disfrute de los permisos retribuidos, lo que en muchos casos entraña la vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres y en otros casos implica la vulneración de derechos fundamentales.

Alcampo se rige por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes, convenio que regula en su artículo 10.B. los contratos a tiempo parcial y de relevo.

La Audiencia Nacional desestima la demanda interpuesta, aunque la presente Sentencia no es firme ya que contra ella cabe interponer recurso de casación (art. 205 LRJS).

## IV. Posición de las partes

No hay Hechos controvertidos y los Hechos conformes desde los que parte la Sala para emitir la Sentencia son que, en primer lugar, este pacto solo se aplica a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial que concentran su jornada 3 o 4 meses al año y que, en segundo lugar, la empresa solo obliga a recuperar la parte de porcentaje de jornada que supera a la prorrateada anualmente.

A la demanda presentada por UGT se adhiere también CC OO.

El letrado de la empresa se opone a la demanda alegando que el pacto solamente se aplica a aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial que acceden a la jubilación parcial y que prestan servicios únicamente tres o cuatro meses al año y que la recuperación se refiere a aquella parte que exceda del prorrateo del día que se cause baja por IT, o se disfrute del permiso. La empresa defiende también que dicha práctica está amparada en resoluciones de esta Sala y en diversos TSJ sin que se incurra en discriminación alguna.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

Artículo 12.7.º ET en la redacción del precepto operada por el RDL 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo.

#### **VI. Doctrina básica**

La Sala, antes de entrar en más consideraciones, reproduce lo que dispone el actual artículo 12.7.º del ET, un precepto que tiene el siguiente tenor literal:

«La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso».

Tras ello, argumenta que, tal como sucede en los casos que ahora se examina, la ley contempla la posibilidad de que la jornada anual que debe prestar el trabajador que accede a la jubilación parcial se concentre únicamente unos meses al año, sin perjuicio de que el salario y la pensión de jubilación puedan percibirse de forma simultánea y uniforme a lo largo de todo el año y con independencia de que en el mes en concreto haya habido, o no, una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador. Por lo tanto, el legislador ha considerado que las condiciones en las que deba desarrollarse tal acumulación deben establecerse bien a través de acuerdos colectivos ya sea convenio colectivo o mero acuerdo de empresa o centro de trabajo, o bien a través de pacto individual como sucede en el presente caso.

A continuación, la Sala recuerda que esta situación ya ha sido abordada en la SAN de 1-3-2019- autos 9/2019 –donde se ha razonado literalmente– que :

«en el presente caso nos hallamos ante el supuesto de concentración de la prestación de servicios en la primera mitad de la duración total del contrato, supuesto anómalo –cómo califica la STS de 19 de enero de 2015 (rec.627/2014 )– que ciertamente puede tener consecuencias del más diverso orden, entre otras, una distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota, como sucede en el supuesto enjuiciado, en el que siguiendo el ejemplo de un trabajador jubilado parcialmente por un período de dos años con un 50 % de jornada que lleva a efecto su prestación efectiva de servicio en un solo año al 100 % de su jornada previo acuerdo con la empresa, existen periodos de tiempo en que el trabajador presta servicios durante toda la jornada si bien percibe 50 % del salario y cotiza sobre dicho salario y el resto del tiempo, el trabajador no presta servicios y sigue percibiendo el 50 % del salario y cotizando en función de dicho salario.

En el supuesto de autos, se plantea la cuestión relativa al primer periodo de tiempo, es decir, trabajador que presta servicios durante toda la jornada, si bien percibe el 50 % del salario y cotiza sobre dicho salario y estando en esta situación causa baja por incapacidad temporal. La empresa sostiene en relación al cómputo del tiempo de los días en situación de IT, que en esos días no opera la acumulación de jornada y amplía el periodo de prestación efectiva de servicios, lo que carece de justificación legal, porque rigiendo el principio de libertad de pactos, las partes no lo acordaron expresamente, así en el contrato se establece “la prestación total de

servicios se desarrollará de forma concentrada en la primera mitad de la duración total del contrato”, en la Circular Plan de jubilación parcial se estableció, “acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador a tiempo parcial”.

El término de la prestación de servicios vence en la primera mitad de la duración total del contrato, y no cabe su prórroga al no haber pacto expreso, aunque hayan permanecido suspendidos los contratos algún tiempo por la causa del artículo 45.1 .c del E.T., (incapacidad temporal), sin que quepa la prórroga por tal motivo, sin que su ejecución concentrada, cuya finalidad está prevista en el exclusivo beneficio de quien se jubila y es éste precisamente –el que mediante acuerdo con la empresa–, renuncia en parte al acceso paulatino a la jubilación parcial, agrupando en un período concentrado el trabajo a realizar hasta su jubilación total y si, durante dicha situación, el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, la consecuencia es la suspensión del contrato de trabajo. Por ello y teniendo en cuenta que ni en la Circular del plan de jubilación parcial ni en el contrato se establece que en el caso de acumulación de jornada, cuando los trabajadores están en situación de incapacidad temporal “no opera la acumulación de jornada”, en virtud del principio de libertad de pactos, la situación de incapacidad temporal no debe dar lugar a la prórroga del periodo efectivo de prestación de servicios».

En esta Sentencia la Sala ha rechazado la acumulación y la recuperación proporcional de los periodos en los que se causa baja por IT, pero dicho rechazo no derivaba de considerar que la acumulación –y su recuperación– fuesen ilícitos sino de que dicha posibilidad de recuperación, en el supuesto que se examinaba, resultaba contraria a lo estipulado por las partes a la hora de establecer las condiciones en las que debe desarrollarse la concentración de la jornada; se remarca igualmente por la Sala que también se advertía entonces que en esta especial situación existe una distorsión de los conceptos salario/pensión/ cuota que si admite la posibilidad de que la recuperación pudiera contemplarse en pactos individuales o colectivos, lo que expresamente ya había sido admitido en la STSJ de Galicia de 7-7-2017 –rec 860/2017– Sentencia en la que se razonaba lo siguiente:

«El hecho de que las partes hubieran pactado lícitamente (STS de 17/1/2015) que la prestación de servicios se produzca de forma acumulada mediante jornadas completas, no puede tener como consecuencia de que los días de I.T. se computen también como jornadas completas, ya que ello comportaría una modificación unilateral del contrato de trabajo a tiempo parcial que establece una jornada del 25 %. De ahí que el recurrente no puede pretender imputar el 100 % de su jornada anual al tiempo que ha estado en I.T., sino que únicamente puede atribuirle el 25 % de acuerdo con lo establecido contractualmente. Y es que de no haberse convenido la acumulación de jornada, el actor trabajaría diariamente –durante todo el año– el 25 % de la jornada diaria –dos horas cada día en el supuesto de una jornada de ocho horas–, y en caso de pasar a la situación de IT ésta no excedería del 25 % de su jornada parcial pactada, de manera que por el hecho de que las partes convinieran la concentración interanual de la jornada de trabajo, no puede llevar a la consecuencia de que los días de I.T. “se computen también como jornadas completas. La conclusión final, por tanto, ha de ser la de desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia”».

## **VII. Pasajes decisivos**

Concluye la Sala, por lo tanto, en primer lugar y con carácter previo, que resulta lícito pactar en los supuestos de jornada concentrada que si concurre una causa de suspensión contractual coincidente con el periodo de prestación de servicios para conjurar lo que denominábamos «distorsión temporal entre trabajo/salario/cuota», se estipule que la exoneración de prestar servicios sea proporcional a la proyección del periodo de suspensión sobre la jornada anual y no sobre la que debía desarrollarse de manera efectiva los días en que se desarrolla la causa de suspensión contractual, lo cual consideramos que es extrapolable al supuesto de los permisos retribuidos.

Y, a continuación, añade a lo anterior la Sala que, además, dichos pactos no entrañan (sic) trato discriminatorio alguno ni por razón de enfermedad (art. 2.1 de la Ley 15/2022), ni por el disfrute de permisos retribuidos (a la que se refieren las Ss.TS de 3 de diciembre de 2019 –rec 141/2018 y 20 de enero de 2025– rec. 99/2024) y ello porque consideramos que no se hace de peor condición a quien cursa baja por IT o disfruta de un permiso retribuido respecto de quién no lo hace, antes al contrario, lo que sucede en un caso y otro es que con este tipo de cláusula lo que sucede es que se equiparan el régimen de concentración de jornada de uno y otro, de manera que el hecho de enfermar o de que el hecho causante de un permiso retribuido coincida con el periodo de prestación efectiva de servicios no suponga un beneficio desmedido para quien disfruta del mismo o cae enfermo.

Cuestión distinta sería y sobre la que no puede pronunciarse la Sala pues no ha sido objeto de debate y sólo expone de forma hipotética, es si, en estos casos, deben tener trascendencia sobre el trabajo a desarrollar eventuales procesos de IT o de permisos retribuidos cuyo hecho causante suceda en periodos en los que no hay obligación de prestar servicios efectivos por causa de la concentración de la jornada.

## **VIII. Comentario**

### *1. El fallo de la Sentencia*

Se resuelve por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional un conflicto colectivo que versa acerca de la posible nulidad de un pacto suscrito entre la mercantil y los trabajadores que se jubilan parcialmente y trabajan a tiempo parcial de forma acumulada, concentrando su trabajo en 3 o 4 meses dentro del año y permaneciendo inactivos el resto del año. Según dicho pacto, si durante esos 3 meses de actividad sobreviene una IT o acceden a un permiso retribuido, deben recuperarse las horas que se han trabajado de más, calculadas sobre la que sería la jornada anual ordinaria o la prorrateada anualmente.

Lo primero que hace la Sala es autorizar la validez del propio pacto y lo hace a la luz de lo que hoy permite el artículo 12.7.º ET tras su última redacción; según este precepto, las condiciones en las que deba desarrollarse la acumulación del contrato a tiempo parcial –en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo compatible– compatibilizándolo con la jubilación parcial, pueden establecerse en un pacto individual, tal como ha sucedido en el presente caso.

A continuación, la Sala aclara que este conflicto es diferente al que ha resuelto la Sala en su SAN de 1 de marzo de 2019. En aquella otra Sentencia la Sala no aceptó que los trabajadores con jornada acumulada recuperaran posteriormente jornadas si aparecía una Incapacidad temporal: el problema allí planteado era que las partes no habían suscrito ningún pacto expreso que contemplara dicha obligación y, sólo por eso, dicho pacto no era exigible; no obstante, eso no significaría que pactar dicha acumulación –y su recuperación posterior– no sea lícito.

Y, para apoyar dicha licitud –ante la inexistencia de doctrina del Alto tribunal–, se acude a la doctrina emanada de la STSJ (Social) de Galicia de 7-7-2017, un pronunciamiento en el que se acepta que este pacto –con estas condiciones– sí es válido: la razón que expone el Tribunal es que si mientras dura la IT esas jornadas se computan como jornadas completas ello comportaría una modificación unilateral del contrato de trabajo a tiempo parcial, de manera que, aunque las partes convengan la concentración interanual de la jornada de trabajo, ello no puede llevar consigo que los días de I.T. se computen también como jornadas completas<sup>[1]</sup>.

Por lo tanto, concluye la Sala que, si se percibe la jubilación parcial y se ha concentrado el trabajo durante unos meses y aparece una IT, un periodo de suspensión contractual o un permiso retribuido coincidente con el periodo de prestación de servicios, es lícito pactar que la exoneración de prestar servicios en ese momento ha de ser proporcional a la proyección del periodo de suspensión sobre la

jornada anual y no sobre la que debía desarrollarse de manera efectiva los días en que se desarrolla la causa de suspensión contractual o que se disfruten esos permisos retribuidos, es decir, que es lícito pactar que si aparece una baja o disfrutamos de un permiso que durante esos días no opere la acumulación de jornada y, por lo tanto, que el trabajador afectado debe recuperar horas.

Dicho pacto es, pues, lícito; y, además, sostiene la Sala que el mismo no genera discriminación porque no se hace de peor condición a quien cursa baja por IT o disfruta de un permiso retribuido respecto de quién no lo hace sino que se equipara la situación de estos sujetos –los que concentran la jornada y los que no lo hacen– de forma que, así, esta acumulación no supone un beneficio desmedido para quienes concentran su trabajo unos días concretos y durante esos días disfrutan de un permiso retribuido o caen enfermos.

## *2. El contrato a tiempo parcial «concentrado» es una figura «anómala» que genera distorsiones con escasa plasmación legal*

El contrato a tiempo parcial concentrado en algunos meses dentro del año por parte de quien disfruta de una jubilación activa –supuesto que es el que aquí se plantea– es una figura «anómala» autorizada por el Tribunal Supremo (Social) –en su Sentencia de 19 de enero de 2015<sup>[2]</sup>–. El Tribunal Supremo validaba esa posibilidad aún siendo consciente de que ello iba a provocar una distorsión entre trabajo, salario y cuota y que traería consigo –como así ha ocurrido– consecuencias del más diverso orden<sup>[3]</sup>.

En aquella Sentencia el Alto Tribunal aceptaba que el trabajador relevado que estuviera percibiendo la jubilación parcial pudiera concentrar su jornada por meses –dentro del período anual– y lo hacía al mismo tiempo que reconocía que esta concentración de la jornada no estaba contemplada legalmente y que la única regulación que se remitía a ello era la prevista en una norma de seguridad social, concretamente en el artículo 65.3.º del RD 2064/1995 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social (introducido por la DA 3.ª del RD 1131/2002). Este precepto se dirige a los trabajadores con contrato a tiempo parcial que hubieran acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente debieran realizarse se prestaran en determinados períodos de cada año y obliga a estos trabajadores a que, en los períodos de inactividad, deban permanecer en alta y a que, mientras no se extinga la relación laboral, subsista la obligación de cotizar aplicando una serie de reglas para el cálculo de dichas cuotas<sup>[4]</sup>.

Este precepto admitía, no obstante, una concentración de la jornada de carácter intraanual y no era posible que esta acumulación tuviera un alcance superior, una situación que perduró hasta la aprobación del RDL 11/2024, de 23 de diciembre, momento en el que se da nueva redacción a los apartados 6.º y 7.º del artículo 12 ET –y al art. 215.3.º TRLGSS– y con ello se posibilita que la acumulación del trabajo a tiempo parcial –vertical– vaya más allá, de forma que sea posible ahora concentrar la jornada no solamente en períodos de días en la semana sino también en semanas al mes, en meses en el año o, incluso, en otros períodos de tiempo –es decir, de forma supraanual–<sup>[5]</sup>.

## **IX. Apunte final**

El trabajo a tiempo parcial «acumulado» es una figura desafortunada porque obliga a desconectar la realización efectiva del trabajo con la percepción del salario y el pago de las cuotas llevando al límite al trabajo a tiempo parcial vertical; y hay pocas previsiones que lo aborden, siendo una de ellas que durante estos períodos de actividad e inactividad el trabajador debe estar dado de alta y debe cotizar y cobrar homogéneamente.

Por otro lado, si el contrato se suspende por una incapacidad temporal –art. 48 ET– o por tener derecho el trabajador a ausentarse del trabajo por motivos regulados

legal o convencionalmente –art. 37 ET– estas interrupciones repercuten más gravemente si tienen lugar en los momentos en los que la actividad se concentra.

Y, por último, el legislador ha regulado y ampliado las posibilidades en las que puede acumularse la jornada compatibilizando la pensión de jubilación parcial y el trabajo a tiempo parcial –ex. arts. 12.6.º.7.º ET y 215.3.º TRLGSS– facilitando que dicha compatibilidad se efectúe a través de un pacto –o acuerdo colectivo–.

No obstante, sentado lo anterior, este acuerdo –aquí de carácter individual– no debiera carecer de límites y no debiera llevar consigo una pérdida de derechos –de concesión legal y/o convencional– que son indisponibles para las partes, derechos tan relevantes como el derecho a suspender el contrato por baja médica –una pérdida que es mucho más grave si la baja tiene un origen profesional– o el derecho a disfrutar de los permisos retribuidos, o, al menos, esta reducción de derechos –caso de ser necesaria– debiera ir acompañada de la posibilidad de que estos derechos perdidos – en forma de recuperación de horas– se conviertan en concesiones en sentido inverso, es decir, sirvan para reducir la jornada «futura» del trabajador si ocurren durante los períodos de inactividad.

---

### Referencias:

1. <sup>^</sup> *Como se puede comprobar esta doctrina del TSJ no es tampoco completamente extrapolable a este supuesto porque aquí el pacto no incluye solamente a la IT sino que alcanza también a los permisos retribuidos.*
2. <sup>^</sup> *N.º rec. 627/2014. Se plantea aquí si el trabajador relevado y que disfruta de la jubilación parcial puede concentrar toda su jornada laboral (reducida al 15 %) en los nueve meses siguientes a la suscripción del contrato de relevo, sin que, con posterioridad a eso hubiese prestado más servicios para la empresa demandada, ya que de esta forma, al amparo de las normas sobre la jubilación parcial, se habrían producido realmente una anticipación de la edad de jubilación. El Alto Tribunal acepta que pueda concentrarse la jornada de esta manera, aún reconociendo que la concentración de la jornada que aquí se lleva a cabo no tiene expresa contemplación legal, pues la regulación prevista en el artículo 65.3.º del RD 2064/1995 (introducida por la DA 3.ª del RD 1131/2002) –vigente por aquel entonces– se limitaba a los trabajadores con contrato a tiempo parcial que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año. Posteriormente la STS (Social) de 31 de enero de 2018, n.º rec. 619/2016, otorga también validez a un contrato añadido a una jubilación parcial que finaliza sin prestar después servicios antes de acceder a la fecha de jubilación definitiva al haberse pactado una acumulación de la jornada (al 85 %) trabajando 40 horas semanales, lo que se traduce en trabajar desde el 1 de diciembre de 2008 al 11 de mayo de 2009. Y así lo había reconocido igualmente la STS de 29 de marzo de 2017, n.º rec. 2142/2015. Esta doctrina del Alto Tribunal fue asumida por el INSS poco tiempo después en la Consulta 19/2017, de 10 de octubre.*
3. <sup>^</sup> *Otros problemas que también genera la «jornada concentrada» y relacionada con el período de inactividad tiene que ver, por ejemplo, con el acceso a la prestación por desempleo. Vid. RIVERA SÁNCHEZ, J.R., Acceso a la prestación por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial con «jornada concentrada», durante el período de inactividad, en Legalteca, n.º 249, enero de 2022, Aranzadi. El problema es que no existe una previsión expresa que aporte una guía fiable acerca del marco jurídico aplicable en materia de desempleo cuando esta acumulación de jornada*

aparece, un supuesto que no puede confundirse con los períodos de inactividad entre jornadas de los trabajadores fijos discontinuos que sí dan lugar a la aparición del desempleo.

4. <sup>^</sup> Señala este párrafo del art. 65.º que: **3.** Respecto de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por razón de la actividad y mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar conforme a las siguientes reglas: **1.ª** La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de este Reglamento General y demás disposiciones complementarias. **2.ª** El importe así obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período inferior de que se trate, determinándose de ese modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los períodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o período inferior respectivo. **3.ª** La base mensual de cotización, calculada conforme a las reglas anteriores, no podrá ser inferior al importe de la base mínima de cotización vigente en cada momento para los contratos de trabajo a tiempo parcial fijado en el apartado 2 de este artículo. **4.ª** Si al final del ejercicio o período inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiere percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año o período para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, conforme a las reglas 1.ª a 3.ª anteriores, se procederá a realizar la correspondiente regularización. A tal efecto, el empresario deberá o bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas. **5.ª** Asimismo, la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio las liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes, en especial, en los supuestos de extinción de la relación laboral de estos trabajadores con contrato a tiempo parcial por jubilación ordinaria o anticipada, por reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente, por fallecimiento o por cualquier otra causa, con la consiguiente baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social y cese en la obligación de cotizar.
5. <sup>^</sup> ARAGÓN GÓMEZ, C., *Jubilación parcial y contrato de relevo: una figura necesaria y un régimen jurídico cada vez más restrictivo*, en *Labos*, 2025, Vol. 6, n.º 3, p. 153-184.