

JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO O JUBILACIÓN ANTICIPADA SIN COEFICIENTE REDUCTOR

Henar Álvarez Cuesta
Profesora titular Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Abstract

La sentencia comentada resuelve la laguna jurídica existente en torno a la posibilidad de acumular la jornada reducida pactada en la jubilación parcial, antes del cumplimiento de la edad ordinaria de acceso a la pensión durante un período superior a un año, con el fin de conseguir, en la práctica, acceder a la prestación por vejez anticipada sin coeficiente reductor. El Tribunal Supremo avala dicha estrategia acordada por trabajador y empresa pero deja sin resolver cuestiones jurídicas.

This ruling solves the existing legal gap regarding the possibility of accumulating the reduced working day agreed upon in the partial retirement before the normal age of access to the pension for a period of more than one year, in order to obtain, in practice, access to the old-age benefit without reducing coefficient. The Supreme Court endorses this strategy agreed by worker and company but leaves unresolved certain unknown issues.

Title: Partial retirement with contract of relief or early retirement without reducing coefficient

Palabras clave: jubilación parcial, contrato de relevo, jubilación anticipada

Key words: partial retirement, relief contract, early retirement,

IUSLabor 2/2017, p. 1–10, ISSN 1699–2938.

Sumario

1. Supuesto de hecho.
2. Jubilación parcial.
3. Argumentación del Tribunal.
4. Conclusiones.
5. Bibliografía.

1. Supuesto de hecho

En la sentencia comentada, el Tribunal Supremo enjuicia los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos, de un lado, por el empresario, en el caso, Paradores de Turismo de España y, por otro, por el trabajador que ha ejercido su derecho a la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo.

Dicho trabajador suscribió un contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial del 15% desde el 1 de enero de 2008 hasta el 1 de octubre de 2010, pero realizó su prestación de servicios a jornada completa, acumulando verticalmente el tiempo de servicios. A la vista de los hechos, la Inspección de Trabajo propone la imposición de una sanción a la empresa de 31.255 euros con la consiguiente responsabilidad solidaria del empresario y del trabajador respecto a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas. Por su parte, la Dirección Provincial del INSS acuerda la extinción de la jubilación parcial por extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial y el Tribunal que conoció del recurso confirma la resolución: *“sentencia del Tribunal Supremo de 06.10.2011 -recurso 4410/2010 -, que sobre el particular relativo a la eventual incidencia sobre la jubilación concedida de las irregularidades empresariales al tiempo de proceder a la concertación del contrato de relevo dictaminó lo que sigue: “ese derecho complejo a la jubilación, que se enmarca en una finalidad normativa de que, por un lado, se acceda de forma paulatina a la jubilación y, por otro, que contribuya ese esfuerzo del sistema que permite la jubilación de quien no tiene aún los requisitos para jubilarse en los términos comunes previstos en la propia LGSS, a la creación de empleo o a paliar en la empresas la situación de temporalidad de alguno de sus trabajadores”*¹.

La cuestión jurídica clave en la sentencia comentada estriba, no en cuestionar los requisitos de la jubilación parcial con anterioridad a la edad ordinaria mediante la firma de un contrato de relevo, sino en valorar la legalidad de su ejecución práctica a través de la acumulación de la jornada reducida al comienzo de la jubilación parcial, de tal modo que, en la práctica, el trabajador acceda a una jubilación anticipada por esta vía.

2. Jubilación parcial

La institución de la jubilación parcial, con sus dos variantes (antes de la edad ordinaria o cumplida esta) ha sido objeto de vaivenes en su regulación. En un primer momento, esta institución fue escasamente utilizada, porque al compartir de forma simultánea el mismo

¹ STSJ Andalucía/Málaga 29.04.2013 (Rec. 1982/2012), citando a su vez la STS, 4ª, 06.10.2011 (Rec. 4410/2010).

puesto de trabajo dos personas (incluso el mismo día) era una opción muy poco atractiva para las empresas, en tanto provocaba distorsiones organizativas y pocos beneficios reales para el empleador. Las sucesivas reformas sufridas (y la consabida transitoriedad generada) contribuyeron en movimiento pendular a una “sobreutilización o sobreexplotación” de la figura analizada, si bien sacrificando su esencia² que mutó (y vuelve a hacerlo) de parcial a anticipada.

La regulación actual contenida en el artículo 215.2 RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (en adelante, LGSS) exige tener cumplida determinada edad (que, una vez superada la transitoriedad de la reforma legal, quedará establecida en los sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones); acreditar un período de antigüedad en la empresa o grupo de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial³; reducir su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o del 75% (para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida); haber cotizado un período mínimo de 33 años (o 25 en caso de personas con discapacidad) en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial (sin cómputo por pagas extraordinarias, pero sí considerando un año como máximo del período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria); existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, aun cuando durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa; realizar simultáneamente un contrato de relevo el cual tendrá, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Expuesta sucintamente la regulación, la clave de bóveda sobre la que se construye el razonamiento jurídico del Tribunal Supremo radica en la finalidad de la institución y la libertad de las partes. En la jubilación parcial con contrato de relevo confluyen varios

² RODRÍGUEZ CARDO, I., *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Lex Nova, Valladolid, 2010, págs. 142 y 143.

³ La norma no exige que la antigüedad en la empresa sea en su totalidad a jornada completa, pudiendo acceder a esta modalidad de jubilación quien, durante algún tiempo prestó servicios a jornada parcial, siempre que al solicitar la pensión esté a jornada completa y no medie fraude de ley en la novación del contrato STS, 4ª, 05.03.2013 (RJ 2013, 4127).

intereses en presencia. De un lado, facilita la desvinculación laboral de un modo gradual, adecuando actividad a una menor intensidad sin perder ni ver reducida su prestación tras un largo período de carencia⁴; de otro, en la línea de fomentar el empleo decente y su reparto, propicia la incorporación al mercado de un desempleado⁵, así como permite el traslado de experiencias del jubilado parcial al relevista⁶.

La naturaleza híbrida de la jubilación parcial se deja sentir en la configuración de los requisitos exigidos para el acceso a la misma, en la medida en que la legislación distingue nítidamente entre aquellos impuestos al empleador, que entroncan con el carácter de medida de política de empleo de esta figura y que por ello tienen su encaje en la legislación laboral, y aquellos dirigidos al jubilado parcial, previstos en la normativa de Seguridad Social por tratarse de condiciones de acceso a prestaciones⁷. A ello cabe unir el necesario acuerdo entre ambos, sin que quepa la imposición por ninguna de las partes ni tampoco por la negociación colectiva, en tanto supone la conversión en contrato a tiempo parcial⁸ y la consabida voluntariedad en el cambio de jornada⁹.

La normativa someramente expuesta (y la que existió con anterioridad) permite habilitar cuatro vías para cumplir las condiciones y fines expuestos: las dos primeras sin asomo de duda jurídica, siendo la tercera más dudosa y la debatida y la cuarta hasta el momento situada fuera de la legalidad vigente.

En primer lugar, el jubilado parcial (dentro del arco de jornada posible) pacta la reducción diaria o semanal de la misma. En este caso, un puesto de trabajo es ocupado por dos empleados, uno de ellos al final de su vida laboral, que enseñará el oficio al otro

⁴ Consulta de la Dirección General de Trabajo, de 22 de octubre de 2004.

⁵ MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Jubilación parcial y acumulación de jornada”, *Información Laboral*, Núm. 5, 2015.

⁶ MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Acerca del endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos barros, estos lodos”, *Información Laboral*, Núm. 12, 2015 (BIB 2015/18182).

⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “El contrato de relevo (inevitablemente afectado por los cambios en la edad de jubilación y en el diseño de la jubilación parcial)”, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Dir.), *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017, pág. 271.

⁸ POQUET CATALÁ R., “El contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, Núms. 7-8, 2013, pág. 934.

⁹ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017, págs. 77 y ss. y MONREAL BRINGSVAERD, E., “El contrato a tiempo parcial: Puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017, págs. 103 y ss.

(desde una visión optimista) o, desde una perspectiva opuesta, generará ineficiencias y discordancias en la organización del trabajo *supra* mencionadas.

En segundo término, el trabajador concentra su actividad anual en un determinado período. Esta opción aparece expresamente permitida en la exposición de motivos del RD 1131/2002 (*“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”*) y, de hecho, varias de las reformas introducidas por la Ley 40/2007, además de dificultar el acceso (tendencia que acentúa a Ley 27/2011¹⁰), pretenden impedir determinadas distorsiones en la cotización por los períodos acumulados por esta vía¹¹. Por su parte, el INSS avala también esta concentración anual a través de escrito del 23 de marzo de 2014.

En tercero, y el supuesto en conflicto analizado, el empleado acumula toda la jornada más allá del referente anual. Esta posibilidad había sido comúnmente utilizada, hasta el punto que *“en ámbitos patronales y sindicales se solía hablar, eufemísticamente, de prejubilación y no de jubilación parcial”*, ejerciendo esta institución como catalizador para, *“de una manera sencilla, ‘deshacerse’ de trabajadores incómodos o conflictivos, ahorrándose de paso la empresa los costes de un despido”*¹².

En cuarto, y ante las dificultades de adaptar jornadas, tareas y ocupaciones, algunas empresas conceden una licencia retribuida al trabajador hasta su jubilación total¹³ como modo de evitar el trastorno de dos trabajadores a tiempo parcial simultáneamente. Esta vía no es admitida por el INSS, que en su criterio 2001/7 considera que la prestación

¹⁰ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “La jubilación parcial. Una institución permanentemente cuestionada y modificada”, en prensa.

¹¹ LÓPEZ GANDÍA, J., *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*, Bomarzo, Albacete, 2008, págs. 51 y 52.

¹² MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Acerca del endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos barros, estos lodos”, cit., (BIB 2015/18182).

¹³ En vía judicial se han considerado ineficaces aquellas cláusulas anexas al contrato de jubilación parcial, por las que se establecían que “si la empresa no requería al trabajador para realizar todas o parte de las horas que por contrato debía realizar, este renunciaba al cobro de las mismas”, STSJ, País Vasco, 18.11.2014 (Sent. núm. 2160/2014).

efectiva de servicios aparece como elemento constitutivo básico e imprescindible de cualquier relación laboral¹⁴.

En el caso de la tercera vía, la Dirección General de Trabajo, en diversas Circulares, siempre ha considerado un límite infranqueable la acumulación anual de la jornada y funda su argumentación tanto en la progresividad que lleva ínsita la jubilación parcial como en la fijación de la jornada anual y no interanual en la regulación del contrato a tiempo parcial¹⁵.

3. Argumentación del Tribunal

Presentado recurso ante el Tribunal Supremo y a la vista de la argumentación de la Dirección General de Trabajo, la cuestión a resolver es la laguna jurídica creada por la falta de regulación de la concentración de la jornada en los términos expuestos: o bien constituye fraude de ley, o bien cabe incluirlo en la libertad de pacto.

Al final, resuelve ambos recursos (sanción y devolución de prestación) con idéntico pronunciamiento al contenido en fallo precedente¹⁶ y sopesando el cumplimiento de las finalidades descritas, el posible fraude de ley y la separación de los aspectos de protección social y de derecho individual.

Así, la originaria conexión --que no dependencia-- entre los contratos del relevado (que pasa a ser a tiempo parcial) y el contrato de relevo, es solamente externa (de coordinación, que no de subordinación) y no determina una estricta dependencia funcional entre el contrato de relevo y la situación jubilación-empleo parcial, como lo prueba que el artículo 12.7.b) ET desvincule la duración del contrato al del relevista¹⁷.

Según el Tribunal Supremo, con el contrato de relevo el legislador ha pretendido dos objetivos: el primero, coherente con la política de empleo, es que la jubilación

¹⁴ MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada”, *Información Laboral*, Núm. 10, 2014 (BIB 2014/4092). Tampoco por la Dirección General de Trabajo, Consultas de la Dirección General de Trabajo, de 20 de junio de 2007 y de 25 de abril de 2012.

¹⁵ Consultas de la Dirección General de Trabajo, de 22 de octubre de 2004, de 27 de junio de 2006, de 17 de septiembre de 2010; también la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 9 de abril de 2014. También por la doctrina, LÓPEZ GANDÍA, J., *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*, cit., pág. 51.

¹⁶ STS, 4ª, 19.01.2015 (Rec. 627/2014).

¹⁷ SSTs, 4ª, 25.02.2010 (Rec. 1744/2009), 22.09.2010 (Rec. 4166/2009), 24.09.2013 (Rec. 2520/2012) y 17.11.2014 (Rec. 3309/2013).

anticipada, aunque sea parcial, no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo (“*salvo supuestos excepcionales de inviabilidad material de tal objetivo ..., la obligación empresarial de mantener ese volumen de empleo se extiende hasta que el jubilado parcial [el trabajador relevado] alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada total*”¹⁸) y el segundo objetivo, es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados¹⁹.

Desde el punto de vista de una posible burla de las finalidades de la norma, el Tribunal Supremo entiende que se han visto cumplidamente satisfechas las ya referidas al mercado de empleo y a las necesidades financieras del sistema, por cuanto las primeras son atendidas por la permanencia del contrato de relevo, y las segundas también se ven cumplidas por las cotizaciones correspondientes a los servicios prestados por el relevista y el trabajador relevado, aun cuando en este último caso la prestación de servicios se hubiese concentrado en un solo periodo y la cuota resultase prorrateada durante todo el periodo que ha mediado entre la jubilación parcial y la total. Esta distorsión temporal trabajo/cuota desatiende --ciertamente-- una de las finalidades de la compleja institución, cual es la del acceso paulatino a la jubilación, pero la citada finalidad está prevista en exclusivo beneficio de quien se jubila y es éste precisamente el que --mediante acuerdo con la empresa-- renuncia en parte a ese escalonado cese en el trabajo. La sentencia pasa por alto, no obstante, el 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 vida activa y el paso a la jubilación, todo ello en el marco de los criterios contenidos en la recomendación 10ª del Pacto de Toledo así como en el apartado IV del Acuerdo sobre la mejora y desarrollo del sistema de protección social y, por supuesto, en las orientaciones propuestas por las diferentes organizaciones internacionales y, en especial por la Unión Europea²⁰.

Por cuanto hace al silencio, la ausencia de específico tratamiento normativo al respecto no implica de suyo ilegalidad alguna, y menos fraude de ley que, como procede, ha de ser probado, circunstancia que en este caso no se produce a juicio del Tribunal, dado que reitera que las finalidades del contrato de relevo (política de empleo y necesidades financieras del sistema) se han cumplido.

¹⁸ SSTs, 4ª, 07.12.2010 (Rec. 77/2010), 28.11.2011 (Rec. 299/2011), 24.09.2013 (Rec. 2520/2012) y 17.11.2014 (Rec. 3309/2013).

¹⁹ SSTs, 4ª, 23.11.2011 (Rec. 3988/2010), 24.04.2012 (Rec. 1548/2011) y 05.11.2012 (Rec. 4475/2011).

²⁰ MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada”, cit., (BIB 2014/4092).

4. Conclusiones

La conclusión del Tribunal en esta sentencia de hondo calado e indudable repercusión práctica es la legalidad de la concentración de la jornada del jubilado parcial en períodos superiores al año, aun cuando considera que ciertamente pudiera tener consecuencias del más diverso orden y que ni tan siquiera procede ahora aventurar.

La primera de ellas viene provocada por la confrontación entre la realidad del trabajo desarrollado y la formalidad de la cotización y pensión. La empresa sigue cotizando durante todo el período trabajado y no hay, pues, infracotización. Sin embargo, durante esta situación, cotiza a tiempo parcial por un trabajo “real” a tiempo completo (y, a la inversa, hay cotización a tiempo parcial sin trabajo efectivo). Por ello, de sufrir un accidente durante el período de actividad formal, habría de ser considerado en todo caso común; en caso de lesiones acaecidas por la exposición prolongada del trabajador a un riesgo que no existiría en caso de haber trabajado a tiempo parcial²¹, habrían de ser consideradas contingencia profesional, en tanto ha de primar la realidad sobre la ficción.

En segundo término, la acumulación autorizada (si impuesta por el empresario y no querida por el trabajador, pese al acuerdo alcanzado) tendrá repercusiones sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar²².

En tercero, pese a que el Tribunal Supremo niega que el resultado pueda ser considerado una jubilación anticipada sin coeficientes reductores, acudiendo para ello a que el trabajador sigue manteniendo su retribución, el alta en la Seguridad Social y el ingreso de las cotizaciones, qué duda cabe que tal es la finalidad pretendida por quien pacte esta vía ahora refrendada, siempre y cuando se cumplan los requisitos y se llegue a un acuerdo (incierto en muchos casos) con el empresario.

Al final, la autorización permite utilizar esta como instrumento al servicio de la reestructuración y la renovación de las plantillas²³ y como otra vía judicial de acceso a la jubilación anticipada o “prejubilación” (para cuantos logren el ansiado acuerdo), volviendo a la etapa anterior de utilización masiva²⁴ (aleatoria y subjetiva), frente a la

²¹ MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Jubilación parcial y acumulación de jornada”, cit.

²² RODRÍGUEZ CARDO, I., *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, cit., pág. 145.

²³ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “El contrato de relevo (inevitablemente afectado por los cambios en la edad de jubilación y en el diseño de la jubilación parcial)”, cit., págs. 259 y 260.

²⁴ Según datos aportados por FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo”, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008, pág. 181, se pasó de 6.819 altas de jubilación parcial en 2002 a 27.809 en 2006, con un incremento del 308% y con una importancia creciente en el conjunto de las jubilaciones

intención del legislador con las últimas reformas legislativas que parece haber querido hacer desaparecer esta figura²⁵.

5. Bibliografía

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “La jubilación parcial: contratos a tiempo parcial y contrato de relevo”, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*, Aranzadi, Cizur Menor, 2008.

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017.

LÓPEZ GANDÍA, J., *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*, Bomarzo, Albacete, 2008.

LÓPEZ INSUA, B.M., “La jubilación parcial”, MONEREO PÉREZ, J.L. Y LÓPEZ CUMBRE, L. (Dirs.), *La pensión de jubilación*, Comares, Granada, 2015.

MARTÍN JIMÉNEZ, R., “Jubilación parcial y acumulación de jornada”, *Información Laboral*, Núm. 5, 2015.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “El contrato de relevo (inevitablemente afectado por los cambios en la edad de jubilación y en el diseño de la jubilación parcial)”, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. Y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (Dirs.), *La empleabilidad de los jóvenes: desde las fórmulas tradicionales a las nuevas oportunidades*, Tirant lo blanch, Valencia, 2017, 259 y ss.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “La jubilación parcial. Una institución permanentemente cuestionada y modificada”, en prensa.

MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Sobre la acumulación de la totalidad de la jornada de trabajo en los contratos de jubilación parcial anticipada”, *Información Laboral*, Núm. 10, 2014 (BIB 2014/4092).

anticipadas, citados por MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., “El contrato de relevo (inevitablemente afectado por los cambios en la edad de jubilación y en el diseño de la jubilación parcial”, cit., pág. 267.

²⁵ LÓPEZ INSUA, B.M., “La jubilación parcial”, Monereo Pérez, J.L. y López Cumbre, L. (Dirs.), *La pensión de jubilación*, Comares, Granada, 2015, pág. 195.

MARTÍNEZ-BOTELLO, P., “Acerca del endurecimiento en el acceso a la jubilación parcial anticipada de aquellos barros, estos lodos”, *Información Laboral*, Núm. 12, 2015 (BIB 2015/18182).

MONREAL BRINGSVAERD, E., “El contrato a tiempo parcial: Puntos críticos del tiempo de trabajo”, *Documentación laboral*, Núm. 110, 2017.

POQUET CATALÁ R., “El contrato de relevo y la jubilación parcial anticipada: puntos críticos”, *Actualidad Laboral*, Núms. 7-8, 2013.

PALOMINO SAURINA, P., “Aspectos relevantes de la jubilación parcial”, *REDT*, Núm. 172, 2015.

RODRÍGUEZ CARDO, I., *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Lex Nova, Valladolid, 2010.