



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Carolina Gala, trata sobre la jornada a realizar en caso de jubilación parcial; y el segundo, de Josep Aldomà, se refiere a la impugnación de un reglamento municipal de contratación de personal temporal.

SENTENCIAS

POSIBILIDAD DE ACUMULAR LA JORNADA EN LOS PRIMEROS MESES DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

STS de 29 de marzo de 2017, recurso 2142/2015 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

En el marco de la jubilación parcial se ha discutido si resulta admisible acumular en los primeros meses la totalidad de la jornada a realizar mientras se encuentra en dicha situación. En contra se ha señalado que, de admitirse tal posibilidad, se estaría enmascarando una jubilación anticipada total mediante una jubilación parcial. Esta sentencia, que se añade a otra anterior, concluye que tal acumulación es perfectamente posible y legal.

Un trabajador de un organismo público pasó a la situación de jubilación parcial con una reducción de la jornada de trabajo de un 85%. Cumplió la totalidad de la jornada del 15% en los primeros meses, dejando posteriormente de prestar servicios. La Inspección de Trabajo levantó acta de infracción al considerar que tal opción no era admisible.

Sin embargo, el TS sí lo considera legal, sobre la base de los argumentos siguientes (ya recogidos en la STS de 19 de enero de 2015):

a) Que la originaria conexión -que no dependencia- entre los contratos del jubilado parcial (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 art. 12.7 ET desvincule la duración del contrato al del relevista (ha de ser indefinido o como mínimo hasta que el jubilado alcance los 65 años).

b) Que el legislador ha pretendido alcanzar dos objetivos: el primero, coherente con la política de empleo, es que la jubilación anticipada, aunque sea parcial, no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo (de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo con la misma duración, como mínimo, que el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva de la persona interesada y con una jornada al menos igual al tiempo de reducción experimentada por la jornada de éste); y el segundo objetivo es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados (por este motivo la legislación requería inicialmente trabajos iguales o similares, y posteriormente la correspondiente equivalencia de la cotización). Cabe añadir, ya desde la óptica del jubilado, que la finalidad de esta compleja institución es también el acceso paulatino a la jubilación.

c) La obligación empresarial de mantener el volumen de empleo se extiende hasta que el jubilado parcial alcance la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada total.

d) Es cierto que la concentración de la jornada en los primeros meses no tiene expresa previsión legal, pero ello no implica de suyo ilegalidad alguna, sino que partiendo de la libertad de pacto que impera en nuestra legislación (art. 1255 del *Código Civil*) aquella consecuencia solo es sostenible cuando media fraude, y este exclusivamente se identifica con “la vulneración de una norma prohibitiva o imperativa que se produce de una manera oblicua, es decir, mediante un acto amparado formalmente en el texto de una norma (la denominada norma de cobertura) que persigue en realidad un resultado contrario al ordenamiento jurídico que, como tal, no queda protegido por aquella norma”. Y está claro que en este caso se han visto cumplidamente satisfechas las finalidades relativas al mercado de trabajo y a las necesidades financieras del sistema, por cuanto que las primeras fueron atendidas por la permanencia del contrato de relevo y las segundas también por las cotizaciones correspondientes a los servicios prestados por el relevista y por el jubilado, aunque en este último supuesto el trabajo se hubiese concentrado en un solo período y la cuota resultase prorrateada durante todo el período que medió entre la jubilación parcial y la total.

e) La distorsión temporal entre trabajo y cuota desatiende ciertamente una de las finalidades de la jubilación parcial, cual es la del acceso paulatino a la jubilación, pero ello no ha de trascender al contrato de relevo suscrito y menos hasta el punto de desvirtuar su naturaleza temporal. Por un lado, porque 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; y por otro, porque la irregularidad se produce tras haberse cumplido todos los requisitos de la institución, y de la misma forma que se ha mantenido que las irregularidades -que no sean de origen- en el contrato de relevo no pueden perjudicar a la persona jubilada, las deficiencias acaecidas en el decurso de la jubilación parcial tampoco, en principio, han de incidir en el contrato de relevo hasta el punto de mudar su naturaleza jurídica.

f) No es cierto que realmente se haya producido una jubilación total anticipada y no una jubilación parcial. Con tal afirmación se pasaría por alto el concepto mismo de “la jubilación”, que consiste en una situación de necesidad generada por la ausencia de rentas salariales, determinada por el cese en el trabajo a causa de la edad y acompañada del cese en las cotizaciones. En este caso no se puede mantener la existencia de una “jubilación total anticipada”, ya que ha continuado el percibo de la retribución y ha persistido el alta en la Seguridad Social con el ingreso de las correspondientes cotizaciones durante todo el período entre la jubilación parcial y la edad ordinaria de jubilación.

REGLAMENTO MUNICIPAL DE CONTRATACIÓN TEMPORAL: CONTRATACIONES FUERA DE PLANTILLA, COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN Y LIMITACIONES DE LAS LEYES DE PRESUPUESTOS

STS de 5 de abril de 2017, recurso 2290/2015 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

El origen del proceso contencioso que culmina con esta STS se encuentra en un recurso interpuesto por una comunidad autónoma contra un acuerdo municipal que aprobó un reglamento de contratación de personal laboral temporal. Las cuestiones debatidas inicialmente fueron tres: a) la contratación de personal laboral temporal fuera de plantilla; b) la composición de los órganos de selección; c) la contratación de personal temporal ante las limitaciones establecidas en la ley de presupuestos generales del Estado.

Pese a que la STS aborda las tres cuestiones, procede advertir que respecto de las dos primeras se limita a considerar argumentos formales, no de fondo; en concreto, que la STSJ objeto del recurso estaba motivada y no era incongruente. Con dicha limitación debemos entender los argumentos citados en la STS sobre las dos cuestiones mencionadas.

Respecto de la primera (la utilización de categorías laborales que no se correspondían con las contempladas en la plantilla), la STSJ resolvió que no era conforme con el art. 90.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local* (LRBRL), aunque la STS se refiere, erróneamente, al art. 60 EBEP. A mi juicio esta fundamentación legal formulada con

carácter general y absoluto no es acertada porque no tiene en cuenta la existencia de necesidades de puestos temporales no estructurales, para afrontar programas puntuales o para cubrir un exceso o acumulación de tareas; por ejemplo, en este caso una parte de las plazas se destinaba a proyectos subvencionados por otras administraciones públicas, con necesidades de personal temporal imprevisibles mientras no se concretara el otorgamiento de la subvención. Entiendo que en estos supuestos la LRBRL no prohíbe las contrataciones temporales y la legislación de función pública vigente no exige que dichos puestos consten en la RPT, ni las plazas correspondientes en la plantilla de personal; concretamente, el ayuntamiento implicado invocaba el art. 15.1.f) de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma para la Función Pública*, según el cual la formalización de estos contratos no requiere que los puestos figuren detallados en la RPT. Es esta una previsión que de manera similar se contiene en otra legislación autonómica sobre personal.

En cuanto a la composición de los órganos de selección, siguiendo la doctrina jurisprudencial consolidada, la sentencia anuló el reglamento municipal por incluir en la comisión de seguimiento (con funciones selectivas) al alcalde, un concejal y representantes de los partidos políticos y sindicatos, lo que comportaba la infracción de lo que dispone el art. 60, apartados 2 y 3, del EBEP, que prohíbe a dichos cargos formar parte de los órganos de selección, así como que la pertenencia se pueda ostentar en virtud de una representación institucional o sindical.

La cuestión de fondo que resuelve la STS es la relativa a si las contrataciones de personal temporal previstas en el reglamento municipal vulneraban las limitaciones establecidas en la *Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013* (LPGE) sobre las contrataciones temporales. Sobre ello, la comunidad autónoma alegó que el reglamento debía anularse al infringir el art. 23.2 de la LPGE, interpretando que este prohibía cualquier contratación de personal laboral temporal, pero no en los supuestos excepcionales; con más motivo, si cabe, porque el reglamento preveía la formación de una bolsa de trabajo y la apertura del plazo para presentar las solicitudes de participación en los procesos selectivos correspondientes.

Según la STS, este punto de la demanda debe ser desestimado porque las previsiones del reglamento impugnado no infringen los preceptos de la LPGE que limitan las contrataciones de personal laboral temporal. Nos recuerda que la LPGE no las prohíbe en términos absolutos, sino tan solo en los casos en que no se ajusten a los supuestos excepcionales que están determinados en el mismo precepto presupuestario. La sentencia argumenta también que el reglamento municipal, cuando contempla la creación de una bolsa de personal temporal, no determina ninguna contratación concreta. Comparto plenamente este pronunciamiento, que contribuye a dar seguridad jurídica a una práctica muy extendida de las entidades locales de crear bolsas de trabajo para cubrir necesidades estrictamente temporales.