

STSJ de Madrid de 5 de mayo de 2014, recurso 1837/2013

*Jubilación parcial: efectos de una resolución extemporánea de la correspondiente solicitud para un ayuntamiento (acceso al texto de la sentencia)*

Un empleado en situación de jubilación parcial **solicitó una indemnización de 3.359,60 euros al ayuntamiento para el que prestaba servicios en atención a la diferencia del 2% de reducción máxima de jornada legalmente permitida en 2009 y 2010**, que era respectivamente del 82% y 80% a tenor de la escala progresiva resultante de la aplicación de la DT 13<sup>a</sup> LGSS, alegando como justificación "el ocio perdido" entre el 24 de febrero de 2009 (fecha en que cumplió 60 años) y el 1 de abril de 2010 (paso a la jubilación parcial).

El TSJ desestima la petición del reclamante, por los siguientes motivos:

- **La jubilación parcial anticipada del personal al servicio de una administración se configura como un derecho que debe proveerse en la medida de lo posible**, pero que no implica directamente para la empleadora una obligación de reconocerlo. Y si **no existe obligación directa de reconocer el derecho**, menos aún de indemnizar a quien pudiera haberse perjudicado por un reconocimiento tardío.
- La referencia específica a la exigencia de acuerdo entre trabajador y empresa (art. 12.6 ET), y el principio general de voluntariedad de la conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial (art. 12.4.e ET) obligan a entender, con carácter general, que **no se puede imponer al trabajador**, ya sea unilateralmente o como consecuencia de una modificación de condiciones de trabajo (art. 41 ET), **ni a través de la negociación colectiva, la jubilación parcial con la consecuente conversión de su contrato de trabajo**.
- A la inversa **tampoco es posible imponer a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial a los efectos de acceso a la jubilación parcial**, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación, como cabe deducir del art. 12.4.e) ET relativo a las solicitudes de conversión. **No existiendo tampoco**, ni siquiera con ese afán motivador de la empresa a adoptar dicha forma de contratación, **norma legal estatutaria que obligue a la empresa a dar también el segundo paso para que proceda a concertar simultáneamente un contrato de relevo**.
- La previsión del art. 12.7.e) ET relativa a que "en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo", cabe interpretarla en el sentido de que **se hace referencia a medidas para "impulsar" como equivalentes a "fomentar", "estimular" o "promover", pero no a "obligar" a los trabajadores a jubilarse anticipadamente con carácter parcial para posibilitar la celebración de contratos de relevo**. Estas medidas de fomento, en cambio, sí podrían consistir en la asunción de la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara o de abonar complementos o mejoras a los trabajadores para fomentar este tipo de jubilación.
- Si bien en el ámbito estricto de la Seguridad Social el trabajador que reúna los requisitos para ello tiene pleno derecho a acceder a la jubilación parcial, sin embargo, desde el plano de las obligaciones previas en materia laboral, no puede imponerse a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial a los

efectos de acceso a la jubilación parcial, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su eventual denegación, como cabe deducir del art. 12.4.e) ET.

- **De no mediar acuerdo** entre el trabajador que pretenda jubilarse y su empleadora, **la posible obligación empresarial podría derivar de las previsiones que a tal fin pudieran contenerse en convenio colectivo**, pues entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12.7.e) ET para su articulación a través de la negociación colectiva con el fin de "impulsar la celebración de contratos de relevo", sería dable incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación anticipada parcial que se le solicitara.
- **En el ámbito del personal laboral de las administraciones públicas**, en interpretación del art. 67 EBEP es también posible entender que dentro de la planificación u ordenación que de sus recursos humanos pudieran establecer, en determinados supuestos **articulasen unas condiciones especiales, diferentes a las de la jubilación parcial establecida como regla general, y entre las que podría incluirse la obligación empresarial de convertir en a tiempo parcial el contrato del trabajador que pretendiera jubilarse de forma anticipada parcial y el de efectuar simultáneamente el correspondiente contrato de relevo.**
- En definitiva, **la administración pública demandada en este caso no tenía la obligación de realizar una novación del contrato para convertirlo en a tiempo parcial**, ni derivadamente realizar de forma simultánea un contrato de relevo, para facilitar el acceso a la jubilación anticipada parcial, al no derivarse tal obligación: a) ni de la norma general reguladora de la jubilación anticipada parcial (arts. 166 LGSS y 12 ET y *Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*); b) ni de un posible acuerdo entre las partes; c) ni de previsiones que a tal fin pudieran contenerse en el convenio colectivo; y, d) ni de la posibilidad (art. 67 EBEP), de efectuar una planificación u ordenación de los recursos humanos. En consecuencia **no cabe tampoco el pago de ningún tipo de indemnización.**