

STSJ de Galicia de 11 de noviembre de 2019, recurso 4647/2019

Un ayuntamiento no puede reconocer la jubilación parcial a un trabajador y no reconocerla a otro que se encuentra en circunstancias similares (acceso al texto de la sentencia)

Un ayuntamiento **denegó a un trabajador su petición de pasar a la situación de jubilación parcial cuando, en fechas cercanas y circunstancias similares, sí se la reconoció a otro**, formalizando el correspondiente contrato de relevo. **El TSJ considera que la decisión de la entidad local vulnera el principio de igualdad de trato** recogido del art. 14 de la Constitución (CE), con los siguientes argumentos:

- Es cierto que al no estipularse en el convenio colectivo del ayuntamiento la obligación de aceptar las solicitudes de jubilación parcial formuladas por los empleados, **no estaba obligado a novar el contrato a tiempo completo de un trabajador en otro a tiempo parcial**. Pero, a pesar de ello, concedió a otro trabajador en similar situación a la del reclamante el acceso a la jubilación parcial. Por tanto, ello **exige que se justifique de manera adecuada la diferencia de trato entre uno y otro**.
- A esos efectos, **el art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley**, habiendo sido configurado este principio general de igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que **exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas**, de suerte que, para introducir diferencias entre ellos, debe existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas (SSTC 119/2002, 27/2004, 161/2004 y 154/2006).
- El juicio de igualdad que deriva del mencionado art. 14 precisa la identidad de los supuestos fácticos que se pretenden comparar, pues lo que se deriva de tal precepto es el derecho a que supuestos de hecho sustancialmente iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas (SSTC 212/1993 y 80/1994). Y es, además, de carácter relacional, pues requiere una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (SSTC 181/2000 y 253/2004), y que las situaciones a comparar sean homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, 29/1987 y 1/2001). En definitiva, **solo ante iguales supuestos de hecho actúa la prohibición de utilizar "elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable"** (SSTC 39/2002 y 186/2004).
- Además, **cuando la empleadora es una administración pública, esta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento a la Ley y al Derecho** y con interdicción de la arbitrariedad, estando sujeta al principio de igualdad ante la Ley, que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales (SSTC 161/1991, 2/1998 y 34/2004).
- En este caso **el ayuntamiento no ha tratado de motivar por qué al otro**

**trabajador en idéntica situación le autorizó la jubilación y al reclamante no.
Se ha vulnerado, por tanto, el principio de igualdad.**