

STSJ de Andalucía de 24 de enero de 2013, recurso 186/2012

Jubilación parcial: la Administración no tiene la obligación de concederla si no existe un compromiso previo (acceso al texto de la sentencia)

Un empleado, personal laboral, con 60 años de edad y que cumplía los requisitos necesarios, **solicitó su pase a la situación de jubilación parcial, no existiendo el previo acuerdo con la administración para la que prestaba sus servicios**. Tampoco se establecía nada en relación con la jubilación parcial en el correspondiente convenio colectivo.

El TSJ concluye que no se puede imponer a la correspondiente administración pública el pase a la situación de jubilación parcial, con la consiguiente celebración de un contrato a tiempo parcial y un contrato de relevo. Los argumentos que fundamentan esta decisión son los siguientes:

- De la normativa que regula la jubilación parcial resulta que **si bien en el ámbito estricto de la Seguridad Social el empleado que reúna los requisitos para ello tiene pleno derecho a acceder a la misma, sin embargo, desde el plano de las obligaciones previas en materia laboral, no puede imponerse a la empresa o entidad para la que presta sus servicios, el cambio de un contrato a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial a los efectos de acceder a la jubilación parcial**; aunque la empresa o administración 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 de contrato a tiempo completo en otros contratos a tiempo parcial o viceversa.
- No existe una norma legal estatutaria que obligue a una empresa o administración a concertar un contrato de relevo.
- **De no mediar un acuerdo entre el empleado y la empresa o administración, la posible obligación empresarial podría derivar de lo previsto en un convenio colectivo**, ya que entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12.6 ET se encuentra impulsar a través de la negociación colectiva la celebración de contratos de relevo y, por tanto, sería posible incluir la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, las jubilaciones parciales que se solicitaran.
- **En el ámbito del personal laboral de las administraciones públicas, en interpretación del art. 67 EBEP es también posible entender que una administración, dentro de la planificación u ordenación de los recursos humanos, pudiera establecer, en determinados supuestos, 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 empleado que pretendiera jubilarse de forma parcial y la de efectuar simultáneamente el correspondiente contrato de relevo.
- En definitiva, en el caso de esta sentencia la jubilación parcial no es posible ya que la conversión del contrato en un contrato a tiempo parcial y la simultánea celebración de un contrato de relevo: a) no deriva de la normativa general reguladora de la jubilación parcial; b) no existe un acuerdo entre las partes; c) no se prevé tal obligación en el convenio colectivo aplicable; y, d) esa posibilidad no está recogida en la planificación u ordenación de los recursos humanos.