

STSJ de Madrid de 5 de maig de 2014, recurs 1837/2013

Jubilació parcial: efectes d'una resolució extemporània de la corresponent sol·licitud per a l'ajuntament (accés al text de la sentència)

Un empleat en situació de jubilació parcial **va sol·licitar una indemnització de 3.359,60 euros a l'ajuntament pel qual presta serveis en atenció a la diferència del 2% de reducció màxima de jornada legalment permesa en 2009 i 2010**, que era, respectivament del 82% i 80% a tenor de l'escala progressiva resultant de l'aplicació de la DT 13a LGSS. Al·legava com a justificació "l'oci perdut" entre el 24 de febrer de 2009 (data en què va complir 60 anys) i l'1 d'abril de 2010 (quan va passar a la jubilació parcial).

El TSJ desestima la petició del reclamant pels següents motius:

- **La jubilació parcial anticipada del personal al servei d'una administració es configura com un dret que s'ha de proveir en la mesura del possible**, però no implica directament per a l'ocupadora una obligació de reconèixer-ho. I si **no existeix obligació directa de reconèixer el dret**, menys encara d'indemnitzar a qui s'hagués pogut perjudicar per un reconeixement tardà.
- La referència específica a l'exigència d'acord entre treballador i empresa (art. 12.6 ET) i el principi general de voluntarietat de la conversió d'un contracte a temps complet en un treball parcial (12.4.e ET) obliguen a entendre, amb caràcter general, que **no es pot imposar al treballador**, ja sigui unilateralment o com a conseqüència d'una modificació de condicions de treball (art. 41 ET), ni a través de la negociació col·lectiva, la jubilació parcial amb la conseqüent conversió del seu contracte de treball.
- A la inversa **tampoc és possible imposar a l'empresa el canvi d'un contracte a temps complet en un treball a temps parcial a l'efecte d'accés a la jubilació parcial**, encara que l'empresa haurà d'accedir-hi, en la mesura que resulti possible, i motivar la seva possible denegació, com cal deduir de l'art. 12.4.e) ET relatiu a les sol·licituds de conversió. No existeix tampoc, ni tan sols amb aquest afany motivador de l'empresa tendent a adoptar aquesta forma de contractació, norma legal estatutària que obligui a l'empresa a donar també el segon pas per a què procedeixi a concertar simultàniament un contracte de relleu.
- La previsió de l'art. 12.7.e) ET relativa al fet que "en la negociació col·lectiva es podran establir mesures per impulsar la celebració de contractes de relleu", cal interpretar-la en el sentit que **es fa referència a mesures per "impulsar" com a equivalents a "fomentar", "estimular" o "promoure", però no a "obligar" els treballadors a jubilar-se anticipadament amb caràcter parcial per a possibilitar la celebració de contractes de relleu**. Aquestes mesures de foment, en canvi, sí podrien consistir en l'assumpció de l'obligació empresarial de facilitar, mitjançant les novacions i contractacions oportunes, la jubilació anticipada parcial que pogués sol·licitar-se, o bé abonar complements o millores als treballadors per fomentar aquest tipus de jubilació.
- Si bé en l'àmbit estricte de la Seguretat Social el treballador que reuneixi els requisits té ple dret a accedir a la jubilació parcial, des de la vessant de les obligacions prèvies en matèria laboral no es pot imposar a l'empresa el canvi d'un contracte a temps complet en un treball parcial a l'efecte d'accés a la jubilació parcial, encara que l'empresa haurà d'accedir-hi, en allò que resulti possible, i motivar una eventual denegació, com cal deduir de l'art. 12.4.e) ET.

- **Si no hi ha acord** entre el treballador que es pretén jubilar i el seu ocupador, **la possible obligació empresarial podria derivar de les previsions que a tal fi es poguessin contenir en conveni col·lectiu**, doncs entre les mesures de foment contemplades en l'art. 12.7.e) ET per a la seva articulació a través de la negociació col·lectiva amb la finalitat de "impulsar la celebració de contractes de relleu", seria factible incloure l'obligació empresarial de facilitar, mitjançant les novacions i contractacions oportunes, la jubilació anticipada parcial que se li sol·licités.
- **En l'àmbit del personal laboral de les administracions públiques**, en interpretació de l'art. 67 EBEP, és també possible entendre que dintre la planificació o ordenació que dels seus recursos humans pogués establir, en determinats supòsits es **poguessin articular unes condicions especials, diferents a les de la jubilació parcial establerta com a regla general, i entre les quals es podria incloure l'obligació empresarial de convertir en a temps parcial el contracte del treballador que pretengués jubilar-se de forma anticipada parcial i el d'efectuar simultàniament el corresponent contracte de relleu.**
- En definitiva, **l'administració pública demandada en aquest cas no tenia l'obligació de realitzar una novació del contracte per a convertir-lo en a temps parcial**, ni derivadament realitzar de forma simultània un contracte de relleu, per facilitar l'accés a la jubilació anticipada parcial, en no sorgir aquesta obligació: a) ni de la norma general reguladora de la jubilació anticipada parcial (arts. 166 LGSS i 12 ET i *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 d'un possible acord entre les parts; c) ni de previsions que amb aquesta finalitat es poguessin contenir en el conveni col·lectiu; i, d) ni de la possibilitat (art. 67 EBEP) d'efectuar una planificació o ordenació dels recursos humans. I en conseqüència **no es té dret tampoc al pagament de cap tipus d'indemnització.**