

STSJ d'Andalusia de 24 de gener de 2013, recurs 186/2012

Jubilació parcial: l'Administració no té l'obligació de concedir-la si no existeix un compromís previ (accés al text de la sentència)

Un empleat, personal laboral, amb 60 anys d'edat i que complia els requisits necessaris, va sol·licitar la jubilació parcial, no existint el previ acord amb l'administració a la qual prestava els seus serveis. Tampoc s'establia cap compromís en el corresponent conveni col·lectiu.

El TSJ conclou que no es pot imposar a la corresponent administració pública el pas a la situació de jubilació parcial, amb la consegüent celebració d'un contracte a temps parcial i un contracte de relleu. Els arguments que fonamenten aquesta decisió són els següents:

- De la normativa que regula la jubilació parcial resulta que **si bé en l'àmbit estricte de la Seguretat Social l'empleat que reuneixi els requisits té ple dret a accedir-hi, no obstant això, des de la perspectiva de les obligacions prèvies en matèria laboral, no pot imposar-se a l'empresa o administració per a la qual presta els seus serveis, el canvi d'un contracte a temps complet a un treball a temps parcial a l'efecte d'accedir a la jubilació parcial;** encara que l'empresa o administració haurà d'accedir-hi, en la mesura del possible i motivar la seva possible denegació, com cal deduir de l'art. 12.4.e) ET, relatiu a les sol·licituds de conversió de contracte a temps complet en altres contractes a temps parcial o viceversa.
- No existeix cap norma legal estatutària que obligui una empresa o administració a concertar un contracte de relleu.
- **De no existir un acord entre l'empleat i l'empresa o administració, la possible obligació empresarial podria derivar d'allò previst en un conveni col·lectiu,** ja que entre les mesures de foment contemplades en l'art. 12.6 ET es troba la d'impulsar a través de la negociació col·lectiva la celebració de contractes de relleu i, per tant, seria possible incloure l'obligació empresarial de facilitar, mitjançant les novacions i contractacions oportunes, les jubilacions parcials que se sol·licitessin.
- **En l'àmbit del personal laboral de les administracions públiques, en interpretació de l'art. 67 EBEP és també possible entendre que una administració, dins de la planificació o ordenació dels recursos humans, pogués establir, en determinats supòsits, unes condicions especials, diferents a les de la jubilació parcial establerta com a regla general,** i entre les quals podria incloure's l'obligació de convertir en contracte a temps parcial aquell que tingués l'empleat que pretengués jubilar-se de forma parcial, així com la d'efectuar simultàniament el corresponent contracte de relleu.
- En definitiva, com és el cas d'aquesta sentència, la jubilació parcial no és possible si la conversió del contracte en un contracte a temps parcial i la simultània celebració d'un contracte de relleu: a) no deriva de la normativa general reguladora de la jubilació parcial; b) no existeix un acord entre les parts; c) no es preveu tal obligació en el conveni col·lectiu aplicable; i, d) aquesta possibilitat no està recollida en la planificació o ordenació dels recursos humans.