

**TRIBUNAL SUPREMO**

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Gonzalo Moliner Tamborero

**Fecha Sentencia:** 22/06/2010

**Recurso Num.:** UNIFICACIÓN DOCTRINA 3046/2009

**Fallo/Acuerdo:** Sentencia Desestimatoria

**Votación:** 17/06/2010

**Procedencia:** T.S.J. CASTILLA-LEON SOCIAL

**Ponente** Excmo. Sr. D. Fernando Salinas Molina

**Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

**Reproducido por:** MCP

**Nota:** Jubilación anticipada parcial. Obligaciones empresariales: contrato a tiempo parcial del pretendido jubilado anticipado parcial y simultáneo contrato de relevo del relevista. Obligatoriedad: inexistencia: no se establece dicha obligación empresarial ni en las normativa general (ET y LGSS) ni en la específica del personal laboral al servicio de la Administración Pública (EBEP, 1 y II CUAGE, planificación u ordenación de recursos humanos por parte de la Administración pública empleadora).

**Recurso Num.:** UNIFICACIÓN DOCTRINA 3046/2009

**Ponente Excmo. Sr. O.:** Fernando Salinas Molina

**Votación:** 17/06/2010

**Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

## **TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

D. Fernando Salinas Molina

D<sup>a</sup> María Milagros Calvo Ibarlucea

D. José Manuel López García de la Serrana

D Rosa María Virolés Piñol

D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel

En la Villa de Madrid, a veintidós de Junio de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Don ---, representado y defendido por el Letrado Don Miguel Sánchez Redondo, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en fecha 10-julio-2009 (rollo 1139/2009), recaída en el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador ahora recurrente contra la sentencia de fecha 27-abril-2009, dictada por el Juzgado de lo Social n° 1 de Salamanca (autos 255/2009), en procedimiento seguido a instancia del referido trabajador contra el MINISTERIO DE DEFENSA sobre DERECHO Y CANTIDAD.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido el

MINISTERIO DE DEFENSA, representado y defendido por el Abogado del Estado.

Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. FERNANDO SALINAS

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- El día 10 de julio de 2009 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, dictó sentencia en virtud del recurso de suplicación n° 1139/2009 interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social n° 1 de Salamanca en los autos n° 255/2009, seguidos a instancia de Don --- contra el Ministerio de Defensa sobre derecho y cantidad. La parte dispositiva de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, es del tenor literal siguiente: “Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado O. Miguel Sánchez Redondo en nombre y representación de D. --- contra la sentencia de 27 de abril de 2009 del Juzgado de lo Social número uno de Salamanca (autos n° 255/2009)”.

SEGUNDO.- La sentencia de instancia, de fecha 27 de abril de 2009, dictada por el Juzgado de lo Social n° 1 de Salamanca, contenía los siguientes hechos probados: ‘Primero. – --- presta servicios para el Ministerio de Defensa desde el 01/09/1966, estando adscritos a la Base Área de Matacán. Su categoría profesional es la de Técnico Superior en gestión y servicios comunes. Percibe la retribución correspondiente a la antigüedad, categoría profesional y puesto de trabajo que desarrolla. Cumplió 60 años el 1 de diciembre de 2008. Segundo. - Con fecha 09/01/2009 solicitó acogerse a la jubilación parcial en las condiciones establecidas en el ordenamiento laboral. Tercero.- En fecha 22/01/2009 se dictó la resolución de la Subdirección General de Personal Civil desestimando la solicitud de jubilación parcial por no hallarse dicha modalidad en el I Convenio Colectivo Único, y requerirse, en todo caso, la anuencia del empleador y del trabajador. Cuarto.- El demandante ha agotado la vía administrativa previa a la judicial.

El fallo de dicha sentencia es del tenor literal siguiente: “Que desestimando la demanda interpuesta por --- contra Ministerio de Defensa, sobre derechos, debo absolver y absuelvo a los demandados de los pedimentos formulados en su contra”.

TERCERO.- Por el Letrado Don Miguel Sánchez Redondo, en nombre y representación de Don ---, mediante escrito con fecha de entrada al Registro de este Tribunal Supremo de 20 de agosto de 2009, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que:

PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 22-octubre-2008 (recurso 520/2008). SEGUNDO. Alega infracción del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores así como el art. 14 de la Constitución.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 6 de octubre de 2009 se tuvo por personado al recurrente y por interpuesto el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, habiendo sido impugnado por el Abogado del Estado, en nombre y representación del Ministerio de Defensa.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 17 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión que se debate en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar, si cuando un trabajador pretende ejercitar su derecho a jubilarse de forma anticipada parcial, lo que comporta el que previamente la conversión de su contrato de trabajo en a tiempo parcial y la contratación simultánea de un trabajador relevista, el empleador está obligado a realizar tal novación y nueva contratación.

2.- La sentencia recurrida (STSJ/Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 10-julio-2009 — rollo 113912009, confirmatoria de la dictada por JS/Salamanca nº 1 en fecha 27-abril-2009 — autos 225/2009) da una respuesta negativa a la pretensión del trabajador, ahora recurrente, mayor de 60 años y menor de 65, que presta sus servicios para el Ministerio de Defensa y al que se le ha denegado su pretensión de novación de su contrato para convertirlo en a tiempo parcial y la contratación de relevista, lo que instaba como presupuesto para acceder a la pensión de jubilación anticipada parcial, argumentándose que su pretensión no tiene amparo en ninguno de los arts.

12.6 ET, 59 del I Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (11 CUAGE) y 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), destacando, en especial con relación al precepto convencional, que toda jubilación anticipada que exija de una sustitución del trabajador requiere un acuerdo previo con la empresa “ya que, salvo disposición expresa en convenio o pacto colectivo o pacto individual, la contratación del trabajador sustituto que condiciona el acceso al derecho no puede ser impuesta jurídicamente al empleado?” y que “Esta previsión solamente se incluye en el texto del convenio colectivo y de forma matizada para la jubilación anticipada a los 64 años de edad, por lo que la regulación legal de la jubilación parcial no ha sido alterada por dicho convenio colectivo, de manera que sigue exigiendo del acuerdo con la entidad empleadora”, concluyendo que “Otra cuestión distinta es que, tratándose dicha entidad empleadora de una Administración Pública, está sujeta al principio de interdicción de la arbitrariedad del art. 9.3 de la Constitución, por lo que la concesión o no de ese derecho a diversos trabajadores en iguales circunstancias debe ser objeto de decisiones iguales. Sin embargo en este caso no se plantea dicha cuestión ni se propone término alguno de comparación, por lo que no procede llevar a cabo este análisis”.

3.- La sentencia invocada como de contraste (STSJ/Castilla y León, sede de Burgos, de fecha 22-octubre-2008 — rollo 520/2008, confirmatoria de la dictada en instancia) da una respuesta positiva en el caso de un trabajador al servicio del Ministerio de Administraciones Públicas, mayor de 60 años pero menor de 65, que pretendía la jubilación anticipada parcial estableciendo la condena empresarial a reducir su jornada de trabajo y a concertar el oportuno contrato de relevo, fundamentándose en lo establecido en el art. 59 I CUAGE y adicionando que no se ha acreditado que no existiera crédito presupuestario para atender los gastos originados por el acceso del actor a la jubilación anticipada parcial y que con tal forma de jubilación se favorece la conciliación de la vida familiar con la laboral en el caso enjuiciado.

4.- Concorre, como destaca el Ministerio Fiscal en su informe, el requisito o presupuesto de contradicción de sentencias exigido en el art. 217 LPL para viabilizar el recurso de casación unificadora y poder examinar la cuestión de fondo planteada, pues pese a la sustancial igualdad de hechos, fundamentos y pretensiones de los supuestos que contemplan las sentencias sometidas al juicio de comparación, son totalmente distintos sus pronunciamientos al rechazar la recurrida la obligación empresarial que la referencial impone. No rompe la

contradicción el hecho de que en la sentencia referencial se aluda a que con tal forma de jubilación se favorezca la conciliación de la vida familiar con la laboral por las circunstancias concurrentes en el caso concreto, como alegada la Abogacía del Estado recurrida, porque tal argumento resulta irrelevante a efectos de la contradicción al discutirse, con independencia de las circunstancias personales concurrentes, la existencia o no de la obligación cuestionada.

5.- Procede, por consiguiente, entrar a decidir la cuestión de fondo que el recurso plantea, denunciando infracción de los arts. 12.6 ET y 14 CE; sin que sobre esta última infracción proceda efectuar especial pronunciamiento, dado que se alega por primera vez en este recurso y no se suministran indicios sobre la desigualdad alegada distintos de la existencia de las dos sentencias contradictorias, la recurrida y la invocada como de contraste, sin que por el mero hecho de tal disparidad de criterio se deba resolver la cuestión en favor de la tesis del recurrente, pues precisamente para decidir la doctrina correcta jurídicamente existe el presente recurso de casación unificadora con tal finalidad (arts. 217 y 226 LPL).

SEGUNDO.- 1.- Los arts. 166 LGSS y 12.6 ET, desarrollado este último por el Real Decreto 1131/2002 de 31-octubre (regulador de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial), contienen la esencial regulación de seguridad social y laboral de la prestación contributiva de jubilación parcial y de los, en su caso, interrelacionados contrato de trabajo a tiempo parcial a favor del jubilado parcial que continúa prestando servicios en la propia empresa y, en su caso, del contrato de trabajo de relevo a favor del trabajador relevista cuando se trata de jubilación anticipada parcial.

2.- El concepto de jubilación parcial, en sentido amplio, se configura en norma reglamentaria, disponiendo que “se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no a un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los arts. 166 LGSS y 12.6 ET” (art.9.I RD 1131/2002).

3.- La jubilación parcial comporta, en esencia, que el trabajador que pretenda acceder a esta modalidad prestacional y de esta forma parcial jubilarse, manteniendo la relación laboral con su empresa, reduzca su jornada convirtiéndola en “a tiempo parcial”, con novación o conversión, en su caso, del contrato de trabajo a tiempo completo que le vinculara con la empresa por otro contrato a tiempo parcial dentro de los límites legales, y, -- en el exclusivo supuesto denominado de “jubilación anticipada parcial” (no siendo preceptivo de tratarse de trabajadores que hayan cumplido los 65 años de edad, la denominada simplemente “jubilación parcial”) --, con una simultánea concertación por la propia empresa y con otro trabajador (relevista) de un contrato de trabajo de relevo para mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida (arg. ex art. 12.6 ET: “con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente”).

4.- La jubilación parcial descansa, pues, como regla, sobre otros dos instrumentos básicos: un contrato de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, un contrato de relevo, tanto es así que expresamente se previene que el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial queda, en principio, condicionado a la formalización de ambos contratos, en concreto, “del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y, de ser necesario, el de relevo” (art. 13.1.1V RD 1131/2002). El contrato de relevo estará o no necesariamente vinculado a la jubilación parcial en atención a la edad del beneficiario que pretenda jubilarse bajo esta modalidad, bien se trate de persona que haya cumplido los 65 años de edad o bien de aquellas otras que, en diversas circunstancias, tengan cumplidos los 60 o los 61 años; con la especificación de que en ambos supuestos el disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con la retribución derivada del desempeño de un puesto de trabajo a tiempo parcial (arg. ex arts. 166.3 LGSS y 12.6.111 ET).

5.- Del art. 166.1 y 2 LGSS es dable distinguir, sin matización de colectivos afectados, unas condiciones genéricas y otras específicas para tener acceso a la “jubilación parcial” por parte de los beneficiarios del Régimen General de Seguridad Social. Las condiciones genéricas coinciden, ahora (al haberse suprimido el originario límite de edad de los 65 años), con las comunes para acceder a cualquier otro tipo de jubilación contributiva a la que pudiera tener derecho el posible beneficiario. En cuanto a las condiciones específicas el precepto de la LGSS debe integrarse con el art. 12.6 y 7 ET (el art. 166.2 LGSS se remite específicamente para el contrato de al art. 12.7 ET), que afectarían más directamente a la situación profesional y de

seguridad social del empleado por cuenta ajena a su vez jubilado parcial y a la situación profesional en su caso, del empleado relevista, en el que:

a) Con relación al trabajador que pretende jubilarse anticipadamente con carácter parcial se prevé la novación de su contrato de trabajo a tiempo completo en otro a contrato a tiempo parcial, regulándose sus límites mínimo y máximo de reducción de jornada y salario (art. 12.6.I y II ET), su compatibilidad con el disfrute de la jubilación parcial (art. 12.6.III ET) y la fecha de extinción de tal relación laboral que acontecerá “al producirse la jubilación total del trabajado (art. 12.6.IV ET).

b) Con respecto a la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial, - regulado en el art. 12.7 ET en relación con el 166.2 LGSS --, se exige, como regla, su cobertura por un trabajador relevista a través del denominado “contrato de relevo” que no necesariamente deberá ser a tiempo parcial (art. 12.7.a ET), la duración del contrato (indefinida, con carácter preceptivo o voluntario, o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, y sin perjuicio de las prórrogas que legalmente se establecen) (art. 12.7.b ET), la jornada (completa, con carácter preceptivo o voluntario, o a tiempo parcial, debiendo ser “como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido”) (art. 12.7.c ET), el horario de trabajo (que ‘podrá complementar el del trabajador sustituido o simultanearse con él”) (art. 12.7.c ET), el puesto de trabajo a cubrir (el mismo, similar o de no ser posible, “deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos”) (art. 12.7 d ET) y la prevención relativa a que “en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo” (art. 12.7 e ET).

6.- Tratándose de jubilación anticipada parcial, las singularidades más relevantes del referido contrato a tiempo parcial del futuro jubilado consisten en que “la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, o del 85 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d) Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable” (art. 166.2.c LGSS), especificándose en el texto estatutario que “La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la LGSS” (art. 12.6.11 ET).

TERCERO.- 1.- La referencia específica a la exigencia de acuerdo entre trabajador y empresa ex art. 12.6.1 ET (“Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial ... deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre ) y el principio general de voluntariedad de la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial ex art. 12.4.e) ET (“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de los dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41”), obligan a entender, con carácter general, que no se puede imponer al trabajador ni por la empresa, ya sea unilateralmente o como consecuencia de una modificación de condiciones de trabajo ex art. 41.1.a) ET, ni a través de la negociación colectiva la jubilación parcial con la consecuente conversión del contrato de trabajo (salvo que hipotéticamente pudieran concurrir las mismas causas mediante las que a través de la negociación colectiva se pudiera imponer la jubilación forzosa total a una determinada edad).

2.- A la inversa, - como el ahora recurrente planeta --, tampoco es dable entender que pueda imponerse 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) IV ET relativo a las solicitudes de conversión de contratos de trabajo a tiempo completo en otros a tiempo parcial o viceversa (“Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada”). 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.

3.- La previsión ex art. 12.6.11 d) 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, las que cabe configurarlas 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, si 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.

4.- En esta línea interpretativa, cabe invocar la STSJIV 20-abril-2010 (rcud 139812009), la que si bien no se entró a resolver el fondo del asunto por falta del requisito o presupuesto de contradicción de sentencias ex art. 217 LPL, en la que la cuestión litigiosa consistía en determinar la procedencia de una indemnización de daños y perjuicios a favor del trabajador derivada de no haber concedido la empresa la posibilidad de la jubilación parcial prevista en el convenio colectivo al no haber formalizado la conversión de su contrato en a tiempo parcial ni haber celebrado el derivado contrato de relevo, la que se pretendía con fundamento en el art. 28 del I Convenio Colectivo Estatal de la Madera (ROE 7-diciembre-2007), en el que se disponía sobre la “Jubilación parcial”, entre otras previsiones respecto de la misma, que “1. El trabajador antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el art. 12.6 del ET, por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando e/ empresario obligado a otorgar el contrato” así como que “2. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador re/evado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas”.

CUARTO.- 1.- Debe ahora analizarse si en el supuesto enjuiciado, relativo a un trabajador por cuenta ajena, con contrato de trabajo indefinido, que presta sus servicios para la Administración Pública y que pretende acceder, por su edad, a la denominada “jubilación anticipada parcial”, puede exigir con tal fin de su empleadora que le convierta su contrato en a tiempo parcial (que es lo que específicamente ha pretendido inicialmente) y que simultáneamente proceda a la formalización de un contrato de relevo con otro trabajador, y, en concreto, - no deduciéndose tal obligación empresarial, como se ha expuesto, de las normas de carácter legal o reglamentaria que regulan con carácter general la jubilación parcial --, si cabe entenderla exigible en base a lo dispuesto en los arts. 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 de 12-abril - BOE 13-abril-2007) (EBEP) y/o 59 del I Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 14-octubre-2006) (CUAGE). Lo que exige analizar el contenido de los indicados preceptos, con carácter previo a fijar su interpretación.

2.- En el referido art. 67 EBEP, incluido en el capítulo relativo a la “Pérdida de la relación de servicio”, se establece con relación a la “Jubilación”, que: “1. La jubilación de los funcionarios podrá ser a) Voluntaria, a solicitud del funcionario; b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida; e) Por la declaración de incapacidad permanente ...; d) Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4”. Añade que “2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable” y que “Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial”, así como que “4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable”.

3.- En términos sustancialmente análogos a los contenidos en el art. 61.111 y IV del CUAGE (BOE 1-diciembre-1998), — en el que se establecía que “Cumplidos los 60 años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente” y que “Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de

17 de julio. De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador --; en el citado art. 59 I CUAGE se pació, respecto a la Jubilación”, que: “De acuerdo con los criterios que sobre estabilidad y mejora del empleo público se establezcan anualmente en el Real Decreto de Oferta de Empleo Público, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad ... Cumplidos los sesenta años el trabajador podrá solicitar la jubilación anticipada siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente”, añadiendo específicamente, con respecto a la que es dable denominar ‘jubilación especial a los 64 años ex Real Decreto 1194/1985 de 17-julio’ que “De acuerdo con las limitaciones de las Leyes de Presupuestos y normativa concordante, la Administración sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador?”, que “Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, debiendo solicitarlo con una antelación mínima de seis meses respecto de la fecha en que alcancen los sesenta y cuatro años”, así como que “Los contratos que se autoricen para sustituir a estos trabajadores, que incluirán una cláusula explicativa de la finalidad y duración del mismo, serán de la modalidad de interinidad, para desempeñar el mismo puesto de trabajo que queda vacante y con una duración máxima e improrrogable de un año hasta la fecha en que el trabajador que se jubila cumpla los sesenta y cinco años, momento en que la Administración notificará al interesado la resolución del contrato”.

QUINTO.- 1.- Por lo que se refiere al transcrito art. 67 EBEP, dada su ubicación sistemática y específico contenido, debe interpretarse que es aplicable exclusivamente a los funcionarios públicos y no al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, pues éste último, conforme al art. 7 EBEP, “se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”, y en el citado art. 67 no se dispone su aplicación al personal laboral.

2.- La jurisprudencia contencioso-administrativa, en especial la STS/III-9-febrero-2010 (recurso casación interés ley 17/2008), en interpretación del art. 67.2 y 4 EBEP en relación con lo preceptuado, como indica “de contenido muy parecido”, en el art. 26.4 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud (Ley 55/2003 de 16-diciembre), distingue claramente en dichos preceptos dos fases o aspectos de la jubilación parcial, -- aunque no aborda, al no haberse planteado en el concreto recurso, la problemática de si la iniciativa del funcionario a jubilarse anticipadamente de forma parcial “está establecida como un derecho perfecto o, por el contrario, pendiente de ser desarrollado en una ulterior regulación complementaria” --, destacando que:

Hay una primera en la que el acceso a la jubilación parcial se regula como una iniciativa del funcionado que este decide en atención principal a sus intereses personales y, sin necesidad de decidir ahora si está establecida como un derecho perfecto o, por el contrario, pendiente de ser desarrollado en una ulterior regulación complementaria, lo cierto es que los preceptos legales antes transcritos únicamente remiten a lo que sobre esta modalidad de jubilación se establece en la LGSS, pero sin incluir la exigencia de la previa elaboración de un plan de ordenación de recursos humanos; y una vez que se acude a dicha LGSS fa su artículo 166, que ha sido objeto de sucesivas modificaciones y, a su vez, remite al contrato de relevo del Estatuto de los Trabajadores], lo que se comprueba efectivamente es que, cuando es otorgada antes de la edad ordinaria de jubilación, se condiciona a un simultáneo contrato de relevo, lo que equivale a configurar esta concreta modalidad de jubilación parcial como una medida dirigida a favorecer el empleo”, añadiendo que “Y hay una segunda posibilidad de jubilación parcial que, en ambos preceptos legales, si es enmarcada dentro de la planificación u ordenación que de sus recursos humanos establezca la correspondiente Administración pública empleadora de la persona que accede a dicha jubilación y, por ello, demuestra que responde a una finalidad diferente a la de esa primera modalidad; pues en esta segunda lo que se persigue es dar respuesta a las necesidades de ajustes de plantilla que se puedan presentar en dicha Administración; y, además, se prevé (en la Ley 7/2007) que esa respuesta puede consistir en establecer para la jubilación parcial unas condiciones especiales’ (lo que sugiere unas modalidades especiales diferentes de la jubilación parcial establecida como regla general)”; y

concluyendo que “Pues bien, a partir de esa dualidad que uno y otro precepto legal exteriorizan debe concluirse que la jubilación parcial del personal estatutario de los Servicios de Salud no necesariamente requiere en la totalidad de los casos, como preconiza el recurso de casación en interés de la ley, la elaboración de un plan de ordenación de recursos humanos’.

3.- Por lo que, en definitiva, podría deducirse de dicha sentencia que dentro de la planificación u ordenación que de sus recursos humanos pudiera establecer, en determinados supuestos, la correspondiente Administración pública empleadora cabría establecer unas condiciones especiales, diferentes a las de la jubilación parcial establecida como regla general, y entre las que, entendemos, 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. Más dicha posibilidad de efectuar una planificación u ordenación que de sus recursos humanos por parte de la correspondiente Administración pública empleadora, de ser aplicable, tampoco se ha efectuado en el supuesto ahora enjuiciado.

SEXTO.- 1.- Por otra parte, de una interpretación literal y finalística del citado art. 59 II CUAGE, en relación con sus antecedentes constituidos por el art. 61.111 y IV del 1 CUAGE, y a pesar de los razonamientos de la sentencia de contraste, cabe entender que ninguna referencia se efectúa en el mismo a la ahora cuestionada jubilación anticipada parcial ex arts. 166 LGSS y 12.6 ET desarrollado este último por el Real Decreto 1131/2002, ni por tanto a una posible obligación de la Administración Pública empleadora consistente en que a petición del trabajador que pretende jubilarse de forma anticipada parcial de conformidad a tales normas legales y reglamentarias deba imperativamente proceder a convertir su contrato de trabajo en a tiempo parcial y simultáneamente a formalizar un contrato de relevo con otro trabajador.

2.- Las únicas referencias y, en su caso, obligaciones empresariales condicionadas (“en los casos en que se justifique la urgencia y necesidad de la sustitución del trabajador”) que en el Convenio Colectivo Único se establecen afectan a una modalidad distinta de jubilación anticipada que no es la que pretende el trabajador ahora recurrente, en concreto a la que es dable denominar “jubilación especial a los 64 años ex Real Decreto 1194/1985 de 17-julio”, que para el jubilado aunque anticipada a los sesenta y cuatro años respecto de la regla general de los sesenta y cinco años es jubilación total y no parcial, y la obligación empresarial lo es, en su caso, con respecto a la contratación de un trabajador que sustituya al jubilado total durante el año que le restaba hasta alcanzar los sesenta y cinco años de edad.

3.- Esta especial forma de jubilación, regulada en el citado Real Decreto 1194/1985 de 17-julio (BOE 20-julio-1985), — que ha sido objeto de interpretación jurisprudencial en casación unificadora (entre otras, SSTS/IV 25- octubre-2004 —rcud 4475/2003 y 18-enero-2007 —rcud 2052/2005) --, mediante la que “La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto» (art. 1.1 RD), también exige para su aplicabilidad que exista una específica obligación empresarial de sustituir al trabajador que se jubila totalmente por otro trabajador, no estableciéndose dicha obligación empresarial en la norma reglamentaria sino que ha de derivar de un Convenio colectivo o haberse alcanzado por acuerdo de la empresa con los trabajadores afectados, como establece expresamente el art. 2.1 RO 1194/1985 (“Pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo anterior los trabajadores que pertenezcan a una Empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados”).

SÉPTIMO.- 1.- En conclusión, esta Sala de casación entiende que:

A) De la normativa general reguladora de la jubilación anticipada parcial, contenida en los arts. 166 LGSS y 12.6 ET, desarrollado este último por el Real Decreto 1131/2002 de 31-octubre, resulta que 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 anticipada parcial (art. 166.2 LGSS), 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 posible denegación, como cabe deducir del art. 12.4.e) IV

ET relativo a las solicitudes de conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en otro contratos a tiempo parcial o viceversa; y 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 y concertar simultáneamente un contrato de relevo.

B) 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. 12.6.11 d) 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.

C) En el ámbito de personal laboral al servicio 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 pudiera establecer, en determinados supuestos, la correspondiente Administración pública empleadora cabría articular 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.

2.- La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto ahora enjuiciado obliga a la desestimación del recurso de casación unificadora interpuesto por el trabajador recurrente que presta sus servicios para la Administración Pública demandada, al no tener ésta última la obligación de realizar una novación de su contrato de trabajo para convertirlo en a tiempo parcial, ni derivadamente a realizar de forma simultánea un contrato de relevo a favor de otro trabajador, para facilitar su derecho al acceso a la jubilación anticipada parcial, al no derivarse, en el presente supuesto, tal obligación: a) ni de la normativa general reguladora de la jubilación anticipada parcial (arts. 166 LGSS y 12.6 ET, desarrollado por Real Decreto 1131/2002); b) ni de un posible acuerdo entre las partes; c) ni de previsiones que a tal fin pudieran contenerse en Convenio colectivo, dado que del aplicable art. 59 I CUAGE, en relación con su precedente art. 61.111 y IV del 1 CUAGE, las únicas referencias y, en su caso, las obligaciones empresariales condicionadas que en el Convenio Colectivo Único se establecen afectan a una modalidad distinta de jubilación anticipada que lo es de tipo total, la que es dable denominar “jubilación especial a los 64 años ex Real Decreto 1194/1985 de 17-julio”, y no es la anticipada parcial que pretende el trabajador ahora recurrente; y d) ni de la posibilidad, ex art. 67 EBEP, de efectuar una planificación u ordenación que de sus recursos humanos por parte de la correspondiente Administración pública empleadora, de ser aplicable, lo que tampoco se ha efectuado en el supuesto ahora enjuiciado.

OCTAVO.- Por todo lo expuesto, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso de casación unificadora, sin imposición de costas (art. 233.1 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador Don ---, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, en fecha 10-julio-2009 (rollo 1139/2009), recaída en el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador ahora recurrente contra la sentencia de fecha 27-abril-2009, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Salamanca (autos 255/2009), en procedimiento seguido a instancia del referido trabajador contra el MINISTERIO DE DEFENSA. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.