



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos dos nuevos comentarios jurisprudenciales: el primero a cargo de Carolina Gala, sobre la jubilación parcial del personal funcionario, y el segundo de Jorge Pérez sobre la congelación salarial en el sector público.

SENTENCIAS

JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN CASO DE SENTENCIA FAVORABLE DE LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA

STS de 13 de marzo de 2014, recurso 1287/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Probablemente uno de los temas más debatidos en los últimos años es si el personal funcionario o el personal estatutario al servicio de una institución sanitaria (como funcionario sujeto a un régimen especial), tienen derecho a acceder a la jubilación parcial. Debate que parecía cerrado, desde la perspectiva judicial, tras la jurisprudencia del TS recogida, entre otras, en la STS de 22 de julio de 2009 y, desde la vertiente normativa, tras la derogación del art. 67.4 EBEP por el *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*.

Ahora bien, las dudas no han desaparecido ya que siguen llegando reclamaciones a los tribunales y dictándose sentencias, como por ejemplo la que es objeto aquí de comentario, donde se resuelve un supuesto particular en el que se encuentran involucradas dos jurisdicciones: la contencioso-administrativa y la social. En efecto, el supuesto de hecho de esta sentencia se centra en que la demandante, personal estatutario fijo de una institución sanitaria pública, solicitó la jubilación parcial y le fue denegada por la Administración. Sin embargo, el juzgado de lo contencioso-administrativo reconoció su derecho a la jubilación parcial en las condiciones solicitadas, condenando a la Administración a suscribir un contrato dentro de las modalidades contractuales previstas la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* para los supuestos de vacantes o sustitución, que permitiese adaptar al ámbito de dicho Estatuto las previsiones sobre contrato de relevo, e igualmente condenó a la Administración al pago de una indemnización. Interpuesto recurso de apelación, éste fue desestimado.

El problema surge, no obstante, cuando la reclamante solicita la pensión de jubilación parcial ante el INSS, que se la deniega, al entender que dicha pensión es sólo aplicable a personal laboral, no a funcionarios, respecto de los cuales no es posible la realización de un contrato de relevo, sino que ha de realizarse un nombramiento de funcionario interino, por lo que se precisa un desarrollo normativo, no producido, que venga a adaptar la jubilación parcial y el contrato de relevo a la función pública.

En esta sentencia, dictada en unificación de doctrina, se incide en dos cuestiones: a) qué valor tiene la sentencia dictada por la jurisdicción contencioso-administrativa sobre la decisión a tomar en el marco de la jurisdicción social al impugnarse la decisión

del INSS de denegar la pensión de jubilación parcial; y, b) ¿es posible que un funcionario acceda a la jubilación parcial?

En relación con ambas cuestiones, el TS concluye lo siguiente:

a) Por el mero hecho de que el solicitante cumpla los requisitos que le permitirían acceder a la jubilación parcial, el empleador no está obligado, como regla general, ni a modificar su contrato en uno a tiempo parcial ni a contratar a un tercero mediante un contrato de relevo. Y a la inversa, si un empleador está dispuesto a novar de a tiempo completo a tiempo parcial el contrato de un trabajador y a efectuar el consiguiente contrato de relevo, ello no condiciona a la entidad gestora a conceder la pensión de jubilación parcial, para lo que deberá examinarse si reúne los requisitos exigibles para el acceso a la prestación.

b) Desde el plano de las obligaciones previas en materia laboral, no puede imponerse al empleador el cambio de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial a los efectos del acceso a la jubilación parcial, aunque el empleador deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación, como se deduce del art. 12.4 ET relativo a las solicitudes de conversión de contrato a tiempo completo en otro contrato a tiempo parcial o viceversa.

c) De no mediar acuerdo entre el empleador y el empleado, 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 referido art. 12 ET para su articulación a través de la “negociación colectiva” podría incluirse la obligación empresarial de facilitar, mediante las novaciones y contrataciones oportunas, la jubilación parcial que se solicitara.

d) En el ámbito del personal laboral, en interpretación del art. 67 EBEP es también posible entender que dentro de la planificación u ordenación de los recursos humanos pudieran establecerse, en determinados supuestos, condiciones especiales, entre las que podría incluirse la obligación empresarial de convertir en a tiempo parcial el contrato del trabajador que pretendiera jubilarse y la de efectuar simultáneamente el correspondiente contrato de relevo.

e) Sin negar la posible eficacia de la cosa juzgada positiva de las sentencias firmes de la jurisdicción contencioso-administrativa respecto al orden social, en este caso no concurren los presupuestos para su aplicación. A la vista de la interpretación judicial del art. 222.4 de la *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*, la decisión tomada en la sentencia firme del orden contencioso-administrativo que obliga a la Administración sanitaria a reducir la jornada y a contratar a un relevista no cabe configurarla como antecedente lógico y condicionante o vinculante de la resolución a dictar en el nuevo proceso social, ya que, como se ha indicado, si un empleador está dispuesto o ha sido obligado en sentencia firme, a novar de a tiempo completo a tiempo parcial y a efectuar un contrato de relevo, ello no condiciona a la entidad gestora a conceder al solicitante la jubilación parcial, para lo que deberá examinarse si reúne los pertinentes requisitos.

f) Y en relación con lo anterior, el TS recuerda que el personal estatutario (y un funcionario público que no ostenta tal condición) no tiene derecho a la jubilación parcial, ya que dicha modalidad de pensión sólo está claramente prevista y desarrollada reglamentariamente para los trabajadores por cuenta ajena y, en consecuencia, necesita un desarrollo propio y específico, también reglamentario, para el personal estatutario y los funcionarios públicos. El EBEP (DA 6ª) admite la jubilación parcial pero sometida o condicionada a que el Gobierno “presente en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos”. Y, en fin, la necesidad de ese desarrollo normativo aparece confirmada y ratificada con más claridad aún en la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, cuya DA 7ª conmina al Gobierno a que presente al Parlamento un estudio sobre la materia, es decir, sobre la normativa reguladora de la jubilación parcial de los empleados públicos.

En definitiva, ni siquiera cuando existe una sentencia firme de la jurisdicción contencioso-administrativa que obliga a una Administración a novar el contrato del solicitante de la jubilación parcial y a celebrar un contrato de relevo, es posible acceder a la jubilación parcial cuando se trata de un funcionario público.

CONGELACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y CONVENIO COLECTIVO

STS de 20 de mayo de 2014, recurso 156/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Desde la publicación del *Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*, y que lleva a cabo el primer recorte en las retribuciones de los empleados públicos y de otros trabajadores que prestan servicios para distintos entes del denominado “sector público”, diversas normas han venido afectando a esas retribuciones, ya sea reduciéndolas nuevamente o, en el mejor de los casos, congelándolas. Además, la modificación del art. 32 EBEP efectuada por el art. 7 del *Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, introdujo expresamente la posibilidad de que los órganos de gobierno de las administraciones públicas puedan suspender o modificar el cumplimiento de Convenios colectivos o Acuerdos ya firmados cuando, excepcionalmente, concurra una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas.

Se plantea el alcance que otra de las medidas restrictivas del ámbito retributivo de los empleados públicos tiene respecto del ámbito convencional de referencia. Se trata, en este caso, del art. 2.2 del *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*, que estableció que en el año 2012 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrían experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Consecuentemente, a partir del 1 de enero de 2012, no pudieron experimentar ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial, en su caso, establecidas en la *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011*.

Se cuestiona el modo en que esta restricción retributiva debe afectar al Convenio colectivo del personal de la Agencia EFE. En el año 2009, y por tanto antes de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 20/2011*, se firmó un Convenio colectivo, pero el 2 de julio de 2010 se suscribió un acuerdo por el que se rebajaban las retribuciones para los años 2010 y 2011 como mecanismo de garantía de empleo en la propia Agencia. Esta reducción de la masa salarial durante 2010 y 2011 se produjo como consecuencia de una decisión de carácter singular y extraordinario, negociada con el Comité de empresa y que fijaba un periodo de vigencia que expiraba el 31 de diciembre de 2011.

Sin embargo, la empresa, invocando el contenido del art. 2.2 del *Real Decreto-ley 20/2011*, congeló los salarios de los trabajadores vigentes en 2011, es decir, los “recortados” por el acuerdo de 2010. Los trabajadores entendían que, en realidad, el ámbito de aplicación temporal de ese acuerdo ya había expirado y, por tanto, les correspondían los salarios establecidos en el Convenio colectivo de 2009, es decir, los anteriores al recorte.

El TS acoge favorablemente la pretensión de los trabajadores, entendiendo que no supone vulneración normativa alguna, ya que el acuerdo de 2010 resolvió una situación singular, y tenía un ámbito de vigencia temporal determinado, expirado el cual el Convenio colectivo recupera todo su inicial contenido, incluido el salarial. Invoca, para ello, el contenido del propio art. 2 del *Real Decreto-ley 20/2011*, que establece que la restricción salarial “se entenderá sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

No se trata, por tanto, de una norma cerrada y absoluta y, aunque la excepción que contempla no afecta directamente al caso planteado, puede servir como pauta interpretativa al revelar que el legislador es consciente de la existencia de situaciones excepcionales, como lo es sin duda el caso examinado. Además, atendiendo al espíritu y finalidad de la propia norma, es claro que no es otra que evitar desviaciones presupuestarias, que no se produjeron en este caso, puesto que el acuerdo de 2010 perseguía, precisamente, lo contrario.