



Roj: **STS 1363/2023 - ECLI:ES:TS:2023:1363**

Id Cendoj: **28079140012023100215**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/03/2023**

Nº de Recurso: **2322/2020**

Nº de Resolución: **236/2023**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STS 1363/2023,**
STSJ CANT 817/2020

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 236/2023

Fecha de sentencia: 29/03/2023

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2322/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 28/03/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Procedencia: T.S.J.CANTABRIA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: AOL

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2322/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 236/2023

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 29 de marzo de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Securitas Seguridad España, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Vázquez Durán, contra la sentencia nº 456/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 24 de junio, en el recurso de suplicación nº 294/2020, interpuesto frente a la sentencia nº 110/2020 de 11 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, en los autos nº 640/2019, seguidos a instancia de D. Ángel contra dicha recurrente, sobre reclamación jubilación parcial.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Ángel, representado y defendido por el Letrado Sr. Calderón Gutiérrez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de marzo de 2020, el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "En atención a lo expuesto, se estima la demanda interpuesta por D. Ángel contra Securitas Seguridad España, S.A., y, en consecuencia, se condena a la demandada a permitir el acceso a la jubilación parcial del trabajador mediante formalización de un contrato de relevo".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

"1º.- Circunstancias de la relación laboral. D. Ángel presta servicios para la empresa Securitas Seguridad España, S.A. con las siguientes circunstancias laborales:

-Antigüedad: 1 de julio de 1996

-Categoría profesional: vigilante de seguridad privada

-Salario: 60 euros con prorrateo de pagas.

-Centro de trabajo: Universidad Pontificia de Comillas

-Convenio aplicables: Convenio Colectivo de vigilancia de seguridad privada.

(Medios de prueba: hechos no controvertidos).

2º.- Solicitud de jubilación parcial.

-El demandante solicitó a la empresa en fecha 15 de julio de 2019 su voluntad de acceder a la jubilación parcial a partir del 1 de agosto de 2019.

-El actor cumple con los requisitos para jubilarse parcialmente.

-La empresa no cumplió con la solicitud del trabajador.

3º.- Conciliación. Previa a la interposición de la demanda tuvo lugar acto de conciliación con el resultado de celebrado sin avenencia".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dictó sentencia con fecha 24 de junio de 2020, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación formulado por la empresa Securitas Seguridad España, S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, de fecha 11 de marzo de 2020 (Proc nº 640/2019), en virtud de demanda interpuesta por D. Ángel, sobre otros derechos laborales, y, en su consecuencia, confirmamos íntegramente la sentencia recurrida. Condenamos a la empresa recurrente a abonar al letrado de la parte impugnante honorarios por importe de 850 euros, IVA incluido, con pérdida de los depósitos constituidos para recurrir".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Vázquez Durán, en representación de entidad Securitas Seguridad España, S.A., mediante escrito de 24 de agosto de 2020, 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 Madrid de 25 de octubre de 2018 (rec. 1096/2017). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 12.4.e) ET, art. 215 LGSS y art. 69 Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 4 de marzo de 2021 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de marzo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

A la vista de las previsiones del convenio colectivo aplicable se discute si el trabajador tiene derecho a su jubilación parcial, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, sin necesidad de la anuencia empresarial.

1. Datos fácticos relevantes.

El escueto relato de hechos probados ha sido ya reproducido más arriba y no ha sido alterado tras su impugnación ante el Tribunal Superior de Justicia.

Por tanto, solo sabemos que el Vigilante de Seguridad que acciona presta servicios en la misma empresa desde julio de 1996 y que en julio de 2019 manifiesta a la empresa su voluntad de acceder a la jubilación parcial a partir del 1 de agosto de 2019.

El actor cumple con los requisitos para jubilarse parcialmente, sin que la empresa acceda a ello.

2. Sentencias recaídas en el procedimiento.

A) Con fecha 11 de marzo de 2020 el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander dicta su sentencia 110. Estima la demanda y "condena a la demandada a permitir el acceso a la jubilación parcial del trabajador mediante formalización de un contrato de relevo".

Frente a la tesis empresarial (que el convenio no le obliga a formalizar un contrato de relevo), la sentencia argumenta que de la LGSS no deriva el deber empresarial de posibilitar la jubilación parcial, pero que sí puede hacerlo de lo previsto en la negociación colectiva. A tal efecto invoca la doctrina de STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009).

Invoca doctrina judicial sobre obligación empresarial derivada del convenio de Industria Metalúrgica de Cantabria pues posee "una regulación similar". De acuerdo con ella "A petición del trabajador, y previo aviso [...] el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad que establece la normativa vigente". También existe un Acuerdo de empresa en el caso de referencia, suscrito al amparo del RDL 5/2013 y cuya virtualidad finalizaba en diciembre de 2018.

B) Mediante su sentencia 456/2020, de 24 junio, la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria desestima el recurso de suplicación (rec. 294/2020) interpuesto por la empresa.

Examina el convenio colectivo aplicable y concluye que las empresas deben facilitar la jubilación parcial con una doble condición: 1) Que el trabajador reúna "la edad y los requisitos exigidos por la legislación vigente"; y 2) Que se pacte "el porcentaje de la jornada anual", no exigiendo un acuerdo previo entre las partes, y si el INSS denegase posteriormente la jubilación parcial, habría que cuestionarse sus consecuencias, y en particular si la situación es irreversible.

Considera que el convenio colectivo ha establecido una obligación empresarial, sin condicionarla al acuerdo con quien solicita la jubilación. De ese modo, se ha mejorado el tenor de las previsiones legales.

Como precedentes, invoca la misma doctrina judicial que la sentencia de instancia así como las SSTs 22 junio 2010 (rcud- 3046/2009) y 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014).

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Mediante escrito fechado el 24 de agosto de 2020 el Abogado y representante de la empresa ha formalizado su recurso de casación para la unificación de doctrina.

Sostiene que del texto de la norma convencional no se desprende un derecho automático a la jubilación parcial, debiendo existir un acuerdo entre la empresa y el trabajador, lo que en el supuesto no acontece, por lo que el trabajador tampoco tiene derecho a la jubilación parcial.

Además, pone de relieve que el trabajador ha interesado un 75% de reducción de jornada, sin voluntad alguna de acordar otro distinto y que no cabe imponer a la empresa que celebre otro contrato de trabajo sin previo acuerdo.

B) Con fecha 20 de abril de 2021 el Abogado y representante del trabajador formaliza su impugnación al recurso.

Admite la contradicción entre las sentencias opuestas, pero recalca que la doctrina correcta está en la recurrida, como así lo demuestra que coincida con otra dictada por la Sala del TSJ de Madrid. Asimismo, en especial, advierte que la STS 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014) sienta doctrina concordante.

Expone que el trabajador asume que la ausencia de acuerdo con la empresa aboca a que el porcentaje de reducción de jornada sea el mínimo.

C) Mediante escrito fechado el 6 de mayo de 2021 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS.

Considera concurrente la contradicción y acertada la doctrina de la sentencia recurrida pues lo único debatido es el alcance del convenio colectivo aplicable. Expone que tras muchos años de actividad laboral se devenga el derecho a no trabajar y a percibir la pensión de jubilación, sin que ello pueda quedar supeditado a decisión empresarial. La expresión "deberá" contenida en el artículo 12 ET significa que cuando el trabajador insta su jubilación parcial, la empresa viene obligada a concertar un contrato de relevo.

4. Concurrencia de la contradicción.

El artículo 219 LRJS exige, para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

A efectos referenciales el recurso identifica la STSJ Madrid de 25 octubre de 2018 (Rec. 1096/2017), que confirma la sentencia de instancia que desestimó la demanda presentada por el actor frente a la empresa Securitas Seguridad España SA, en que solicitaba el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial.

No cabe duda de que estamos ante sentencias contradictorias, como sostienen las partes litigantes y el Ministerio Fiscal. Ambas aplican el mismo convenio (aunque de fechas distintas y de redacción ligeramente alterada sobre la edad). Mientras que la recurrida reconoce el derecho del actor a la jubilación parcial, por entender que no es preciso acuerdo entre empresa y trabajador (al callar al respecto la norma convencional), la contrastada deniega la jubilación parcial, por entender que debe existir un acuerdo en relación con la jornada a desempeñar, sin que su ausencia permita la jubilación parcial.

SEGUNDO.- Regulación aplicable.

A la vista de cuanto antecede, por más que resulte inusual, una mejor comprensión del problema y de la solución que ahora acordamos, resulta preferible comenzar examinando el pequeño entramado normativo a partir del cual se ha suscitado el litigio. Las versiones de las normas en cuestión han de ser las vigentes en julio de 2019, fecha en que el actor ejerce su derecho.

1. El Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 12, rubricado "Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo" alberga en su apartado 6 la previsión que ahora resulta crucial. Veamos su tenor:

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El artículo 12.7 contiene una extensa regulación del contrato de relevo y finaliza indicando que "En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo".

2. La Ley General de Seguridad Social.

El artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) afronta la "Jubilación parcial". Aparecen dos supuestos distintos.

A) Trabajadores que ya han cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnen los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación. En este caso la reducción de jornada (entre el 25 y el 50%) permite acceder a la jubilación parcial "sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo".

B) Trabajadores a tiempo completo que cumplen determinados requisitos de edad y cotización pero "siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo".

Al establecer los requisitos para que se pueda aplicar la segunda modalidad de jubilación parcial (la que ahora nos interesa), la norma establece meticolosas previsiones sobre la base de cotización del relevista ("no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial") y del relevado (la "que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa"), así como sobre la duración mínima del contrato de relevo.

3. El convenio colectivo aplicable.

El Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (Código de convenio nº 99004615011982), para el periodo 2017-2020, aparece publicado en BOE de 1 febrero 2018.

Su artículo 69 está incluido en El Capítulo XII ("Extinción de la relación laboral") y aparece rubricado como "Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo". Está compuesto por tres apartados y su contenido es el siguiente:

1. Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
2. La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta la jubilación total.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.

TERCERO.- Interpretación del convenio colectivo.

Las discrepancias sobre el tema debatido traen causa de una interpretación divergente acerca de lo que signifique el Convenio Colectivo aplicable. En consecuencia, resulta inevitable recordar las pautas que debemos seguir a tal fin.

Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 febrero (rcud. 3174/2017); 904/2020 de 13 octubre (rc. 132/2019); 577/2020 de 1 de julio (rc. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rc. 80/2019); 1135/2020 de 21 diciembre (rc. 76/2019) y 1292/2021 de 12 diciembre (rec. 128/2020) compendian nuestra doctrina sobre el particular.

A) Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es "el sentido propio de sus palabras" [art. 3.1 CC], el "sentido literal de sus cláusulas" [art. 1281 CC], que constituyen "la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-" (STS 01/07/94 -rec. 3394/93-), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación.



B) Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

C) Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: 1º) La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC). 2º) La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). 3º) La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). 4º) La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). 5º) No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable. 6º) Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo".

D) Una antigua línea jurisprudencial sostenía que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". (SSTs de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras). De este modo, decíamos, "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes" (STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996).

E) Sin embargo, con arreglo a la doctrina que actualmente acogemos, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta.

CUARTO.- Doctrina de la Sala.

Como queda expuesto, la sentencia recurrida y la impugnación al recurso reclaman en su favor la doctrina sentada por nuestras SSTs 22 junio 2010 (rcud- 3046/2009) y 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014). Por tanto, debemos comprobar el alcance de tales pronunciamientos así como repasar el tenor de otros relacionados con ellos.

1. La STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009) y su posterior reiteración.

A) La STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009) aborda la misma cuestión que nos viene ocupando y constituye la base de la decisión estimatoria del Juzgado de lo Social y de la resolución ahora recurrida. En tal ocasión esta Sala desestimó el recurso de casación unificador interpuesto por el trabajador (que prestaba servicios para el Ministerio de Defensa).

B) Lo abordado en tal ocasión era "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". Sus argumentos esenciales son los siguientes:

* 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.

* 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).

* 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

* La previsión ex art. 12.6.II 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.

C) A partir de tales líneas argumentales, y tras examinar las específicas respecto de jubilaciones en el ámbito del empleo público, las conclusiones alcanzadas son las siguientes

Primera.- 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.

Segunda.- 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.II 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.

Tercera.- 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.

D) Esa doctrina fue reafirmada en diversas ocasiones. Por eso la STS 11 noviembre 2010 (rcud. 937/2010) pudo advertir que la cuestión "carece de contenido casacional, pues la doctrina de la Sala se ha unificado ya en sentido contrario al que mantiene la sentencia de contraste, como se desprende del examen de nuestras sentencias de 22 de junio de 2010 (recurso 3046/2009, 6 de julio de 2010 (recurso 3888/2009) y 7 de julio de 2010 (recurso 3871/2009)".

E) La STS 13 marzo 2014 (rcud. 1287/2013) retoma la doctrina reseñada y la aplica incluso a supuesto en que "un empleado público, que ostenta el carácter de personal estatutario ha obtenido a su favor una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, recaída en recurso en que fue parte el INSS, en la que se condena a la Administración pública sanitaria empleadora a realizar las actividades necesarias para la reducción de jornada y la suscripción de un contrato que cubra el tiempo parcial".

2. Las SSTs 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014).

La STS 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014) aparece invocada por la recurrida y por la impugnación al recurso.

Confirma la dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que estima la pretensión de que se declare la obligación empresarial de facilitar jubilaciones parciales cuando las mismas no comporten formalizar contratos de relevo y, por el contrario, desestima que se declare la obligación de facilitarlas cuando comporten la realización de dichos contratos.

A tal efecto invoca la doctrina sentada en ocasiones precedentes, como la recién expuesta de 22 junio 2010.

3. La STS 534/2020 de 25 junio (rcud. 665/2018).

A) La STS 534/2020 de 25 junio (rcud. 665/2018) aborda la misma cuestión que nos ocupa y concluye desestimando el recurso del trabajador por ausencia de contradicción entre las sentencias comparadas. Advierte que en la recurrida se trata de un convenio de empresa que se limita a remitirse a la normativa legal, mientras que en la referencial se aplica un convenio sectorial que impone a la empleadora la obligación de atender la petición del trabajador.

B) El convenio aplicable al caso "establece el derecho de los trabajadores a acogerse a la jubilación parcial de acuerdo a la Legislación Laboral Vigente por un mínimo del 50% de la jornada normal de trabajo en cómputo anual y se siga trabajando jornadas completas". Es decir, el convenio no contempla ningún régimen de jubilación parcial distinto del regulado en el art. 12.6 ET, y se limita simplemente a remitirse a esa norma en lo que se refiere al posible interés de la empresa o del trabajador en utilizar el mecanismo de la jubilación parcial.

Por el contrario, en el caso de la sentencia referencial el convenio colectivo impone a la empresa la obligación de atender la solicitud en tal sentido del trabajador, a salvo de que pudiere acreditar la concurrencia de circunstancias que lo hicieren inviable.

C) La expuesta regulación nos llevó a concluir que "el convenio se limita a una genérica remisión a la normativa legal, sin introducir en ese extremo ningún elemento del que pudieren resultar obligaciones adicionales para la empresa", es decir, sin imponer a la empresa la obligación de cumplimentar las formalidades necesarias para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial.

4. La STS 773/2021 de 8 julio (rec. 40/2020).

La STS 773/2021 de 8 julio (rec. 40/2020, caso Airbus) desestima el recurso sindical interpuesto frente a la SAN 145/2019, 18 de diciembre de 2019 (proc. 214/2019). El Tribunal de instancia había desestimado la demanda para que se declarase la obligación patronal de acceder a la jubilación parcial y suscribir el correspondiente contrato de relevo a tenor de la Disposición Transitoria Cuarta LGSS, apartado 6.a), añadido por el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre.

Nuestra sentencia recuerda la doctrina precedente y la aplica para confirmar que "examinado el contenido del Convenio colectivo a este respecto (...), no cabe deducir de sus previsiones semejante compromiso y correlativa obligación para la empresa, en el sentido automático que parece reclamar el sindicato demandante como si estuviéramos ante un derecho subjetivo perfecto".

5. Las SSTs 510/2022 de 1 junio (rec. 126/2020) y 984/2022 de 20 diciembre (rcud. 3442/2021).

A) La STS 510/2022 de 1 junio (rec. 126/2020), al margen de problemas específicos del caso, aborda el alcance de un convenio colectivo conforme al cual "La jubilación y el régimen jurídico aplicable a la misma será el establecido en la normativa general de la Seguridad Social. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones que establezca la normativa vigente". Reiterando la doctrina acuñada en la STS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009), añadimos lo siguiente:

* Es requisito constitutivo para acceder a la jubilación parcial, a tenor con lo dispuesto en el art. 215, 2 LGSS, en relación con el art. 12.6 y 7 ET, que la empresa lo convenga así con el trabajador y formalice, a continuación, un contrato de relevo. Ahora bien, la empresa no está obligada legalmente a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador, ni tampoco a formalizar un contrato de relevo.

* Cuando se solicite la jubilación parcial por los trabajadores, que cumplan los requisitos del art. 215.2 LGSS, es preciso que las partes negocien y acuerden el modo en que se va a materializar la jubilación parcial con la consiguiente reducción de jornada, lo cual comporta que, si alcanzan acuerdo, la empresa esté obligada a formalizar el correspondiente contrato de relevo en los términos exigidos por el art. 215.2 LGSS, en relación con el art. 12.7 ET. Cuando no se alcance acuerdo, no se vulnerarán dichos preceptos, por cuanto la empresa no está obligada a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador, cuando no convenga a sus intereses.

* Consiguientemente, acreditado que, el derecho a la jubilación parcial y la subsiguiente contratación de relevo no constituyen un derecho subjetivo perfecto del trabajador, puesto que está condicionado a que alcance un acuerdo con su empleador, es perfectamente lícito que la empresa, en el ejercicio de su poder de dirección, defina una política específica sobre la materia, que deberá aplicarse por sus centros directivos, cuando así lo aconsejen razones económicas y organizativas, como puede suceder cuando se produzcan solicitudes masivas de jubilación parcial y se incrementen, por ello, los costes de la Seguridad Social.

B) La STS 984/2022 de 20 diciembre (rcud. 3442/2021, Ayuntamiento de Sevilla) se centra en la interpretación del Acuerdo de jubilación parcial, con simultánea contratación de relevista, sucesivamente prorrogado año

a año, después de la edad de jubilación ordinaria, hasta que es denegada la cuarta solicitud de prórroga. Conforme a dicho pacto el trabajador "tendrá derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial. El Ayuntamiento queda obligado a aceptar cuantas solicitudes [...].

Allí hemos concluido que el acuerdo obliga a aceptar las solicitudes de jubilación parcial hasta la edad ordinaria de jubilación, pero no las ulteriores solicitudes de prórroga. Lo que ahora interesa reseñar es que, una vez más, hemos reiterado la doctrina sentada desde 2010.

QUINTO.- Resolución.

1. Recapitulación de nuestra doctrina.

En cuantas ocasiones nos hemos enfrentado a problemas similares al presente hemos impuesto de relieve la complejidad de la jubilación parcial que comporta la celebración de un contrato de relevo. Por eso mismo, de la regulación contenida en las normas laborales y de Seguridad Social cabe concluir que la empresa no está obligada legalmente a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador, ni tampoco a formalizar un contrato de relevo, como tampoco la empresa puede imponer esa fórmula de renovación de su plantilla.

Hemos aceptado la existencia de un derecho perfecto de la persona trabajadora para acceder a la jubilación parcial (y la consiguiente obligación empresarial) cuando la regulación convencional es inequívoca. Por ejemplo, cuando el acuerdo no solo habla de "derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial" sino que añade que el empleador "queda obligado a aceptar" la propuesta que se le realiza (STS 948/2022).

Respecto de convenios en que aparece plasmado "el derecho de los trabajadores a acogerse a la jubilación parcial de acuerdo a la Legislación Laboral Vigente" hemos entendido que solo comportan una genérica remisión a la normativa legal, sin introducir en ese extremo ningún elemento del que pudieren resultar obligaciones adicionales para la empresa, es decir, sin imponer a la empresa la obligación de cumplimentar las formalidades necesarias para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial (STS 534/2020).

2. Unificación doctrinal.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del Derecho conducen a concluir que la doctrina acertada se encuentra en la sentencia comparada. Son dos las afirmaciones conclusivas que debemos recalcar en este momento.

Primero, para reiterar lo tantas veces manifestado: es requisito constitutivo para acceder a la jubilación parcial, a tenor con lo dispuesto en el art. 215, 2 LGSS, en relación con el art. 12.6 y 7 ET, que la empresa lo convenga así con el trabajador y formalice, a continuación, un contrato de relevo. Ahora bien, la empresa no está obligada legalmente a aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador, ni tampoco a formalizar un contrato de relevo.

Segundo, para aplicar nuestro cuerpo doctrinal al presente caso: cuando el convenio colectivo aplicable reconoce el "derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente", sin mayores precisiones (como la imposición del deber empresarial de aceptar la solicitud o de celebrar el preceptivo contrato de relevo) no puede entenderse que estamos ante un verdadero y perfecto derecho que sea exigible, siendo necesario el acuerdo entre las partes de contrato de trabajo.

3. Estimación del recurso.

Por cuanto antecede, consideramos que la sentencia recurrida no alberga la buena doctrina y que el recurso presentado por la empresa debe prosperar.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, visto el Informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación, también allí interpuesto por la empresa, debe estimarse.

De este modo, quedará revocada la sentencia 110/2020 de 11 de marzo dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, con desestimación de la demanda.



C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe. De este modo, ha de reintegrarse a la empresa el depósito realizado para recurrir así como la consignación o cauteles que hubiera constituido al efecto.

D) La estimación de los recursos que ahora resolvemos no comporta imposición de costas, habida cuenta de los términos en que está redactado el artículo 235.1 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la entidad Securitas Seguridad España, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Vázquez Durán.

2º) Casar y anular la sentencia nº 456/2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 24 de junio.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal índole (rec. 294/2020) interpuesto por la citada mercantil.

4º) Revocar la sentencia nº 110/2020 de 11 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, en los autos nº 640/2019, seguidos a instancia de D. Ángel contra dicha recurrente, sobre reclamación jubilación parcial, con desestimación de la demanda.

5º) Ordenar la devolución de los depósitos y cauciones que la empresa hubiera realizado a fin de presentar los recursos que ahora estimamos.

6º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.