

**TRIBUNAL SUPREMO**

*Sentencia 68/2026, de 27 de enero de 2026*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 4179/2024*

**SUMARIO:**

**Convenios colectivos. Contratas ferroviarias. Jubilación parcial. Necesidad de la anuencia empresarial.** *Trabajador que al cumplir los 62 años interesa de la empresa el acceso a la jubilación parcial, respondiendo esta que es preciso el consentimiento de la compañía, que en este caso no existe, que el convenio colectivo no lo impone y que existe dificultad para reemplazar su perfil profesional.* 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. 215.2 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 artículo 12.4 e) del ET relativo a las solicitudes de conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en otros 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. 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 el convenio colectivo de aplicación, pues entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12.8 del 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. En el caso analizado, del convenio colectivo no se desprende un deber patronal de acceder a la petición, por lo que tampoco son necesarias razones especiales para que la empresa pueda denegarla. Proclamar que se procurará facilitar el acceso a la jubilación parcial a quienes cumplen los requisitos legalmente exigidos es algo bien distinto a imponer a la empresa la obligación de aceptar las solicitudes formuladas. Disponer que las personas trabajadoras que aspiren a esa jubilación deben presentar certificado de la vida laboral y solicitud anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación constituye un modo de «promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector» pero no cabe identificar esa actitud promocional del convenio con la necesidad de que las empresas por él afectadas acepten las peticiones recibidas.

**PONENTE:**

*Don Antonio Vicente Sempere Navarro.*

**SENTENCIA**

Magistrados/as  
 ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO  
 JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE  
 JUAN MARTINEZ MOYA

Síguenos en...

ISABEL OLMOS PARES  
FELIX VICENTE AZON VILAS  
T R I B U N A L S U P R E M O  
Sala de lo Social  
Sentencia núm. 68/2026  
Fecha de sentencia: 27/01/2026  
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA  
Número del procedimiento: 4179/2024  
Fallo/Acuerdo:  
Fecha de Votación y Fallo: 27/01/2026  
Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro  
Procedencia: T.S.J. CASTILLA-LEON SALA SOCIAL  
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito  
Transcrito por: AOL  
Nota:  
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4179/2024  
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. 68/2026  
Excmos. Sres. y Excma. Sra.  
D. Antonio V. Sempere Navarro  
D. Juan Molins García-Atance  
D. Juan Martínez Moya  
D.ª Isabel Olmos Parés  
D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 27 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Bernabe, representado y defendido por el Letrado Sr. del Cura Martínez, contra la sentencia nº 639/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (sede en Burgos), de 23 de julio, en el recurso de suplicación nº 358/2024, interpuesto frente a la sentencia nº 48/2024 de 22 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos, en los autos nº 299/2023, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la mercantil Ingeniería de Sanitización y Conservación S.A. (INCOSA), y el Fondo de Garantía Salarial, sobre jubilación.

Ha comparecido en concepto de recurrida la mercantil Ingeniería de Sanitización y Conservación S.A. (INCOSA), representada y defendida por el Letrado Sr. Bengoechea García.

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

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **PRIMERO.**

Con fecha 22 de enero de 2024, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Burgos, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Estimo la demanda interpuesta por D. Bernabe contra la empresa Ingeniería de Sanitización y Conservación, SAU, declarando el derecho del actor a acogerse a la jubilación parcial anticipada, con las consecuencias legales inherentes, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración».

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:

«PRIMERO.-D. Bernabe, D.N.I. NUM000, nacido el NUM001/1960, presta servicios por cuenta de la demandada, la empresa INGENIERIA DE SANITIZACION Y CONSERVACION SAU, desde el 1/11/2012, en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, con la categoría profesional de nivel 5, puesto de trabajo RENFE-MANIOBRAS/ TRANSPORTE AUXILIAR Y TRANSPORTE INTERIOR, en el centro de trabajo de Miranda de Ebro (Contratas

Síguenos en...



Ferrovias) percibiendo un salario mensual bruto de 2.092,50 euros (Doc. 5 de la demandada: Nóminas).

SEGUNDO.- D. Bernabe, a fecha 16/4/2021, ha figurado dado de alta en el sistema de la Seguridad Social durante un total de 38 años, 9 meses y 18 días de cotización (Doc. 3 del actor: informe de vida laboral).

TERCERO.- El día 26/1/2023 el actor dirigió escrito a su empresa a fin de solicitar la jubilación parcial anticipada en base al art. 50 del convenio colectivo aplicable, en los siguientes términos, acompañando informe de vida laboral: " Bernabe, trabajador de esta Empresa en el centro de trabajo sito en Miranda de Ebro, con una antigüedad de fecha 01/11/2012, con DNI NUM000, expongo: Que en fecha NUM001/2022 cumplí la edad de 62 años, alcanzando las edad que me permite acceder a la jubilación parcial el próximo mes de abril del presente año, reuniendo el resto de requisitos legales para la jubilación parcial a medio de contrato relevo y SOLICITO acogerme a la jubilación parcial acompañando al presente escrito certificado de vida laboral, tal como dispone el Convenio Colectivo de aplicación, en su artículo 50 y realizando la solicitud con la antelación asimismo prevista y acompañando a la misma copia de mi vida laboral"

CUARTO.- La empresa contestó al actor en fecha 10/2/2023 con el siguiente contenido:

"Muy Sr. nuestro: Sirva la presente como contestación a su petición de jubilación parcial. Al respecto debemos denegarle la petición que efectúa por los siguientes motivos a saber:

1º.- El derecho a la jubilación parcial debe ejercitarse con el consenso de ambas partes implicadas, es decir, previo acuerdo entre trabajador y empresa. En nuestro caso, no existe por parte de esta entidad voluntad para acceder a su jubilación parcial.

2º.- Nuestro convenio de aplicación no establece la obligación a la empresa de acceder a ello.

3º.-Existe dificultad para encontrar una persona con habilitación legal que pueda sustituirle y desarrollar la parte de su trabajo que dejaría de efectuar."

QUINTO.- Es aplicable a la relación laboral la Resolución de 14 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias, en cuyo art. 50 se establece que (BOE 28/6/2022):

"Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, para dotar de la necesaria seguridad jurídica y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas en las empresas y del trabajo, se establece que las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación"

Por su parte, el Artículo 16. Conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa, establece que:

"La conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo o viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41 del E.T. (RCL 2015, 1654) (...). A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la contrata sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, una vez cumplido lo establecido en el artículo 14 o en su caso el artículo 15 del presente convenio de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo a las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con el procedimiento siguiente:

a) cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo a jornada completa o a jornada parcial, y una vez que exista constancia de que no hay peticiones para cubrirla mediante el procedimiento del artículo 14, ésta se cubrirá por la persona que haya realizado la petición de convertir su contrato de trabajo de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa

para el incremento del tiempo de trabajo con una mayor antigüedad reconocida en el recibo de salarios y a continuación por las personas trabajadoras contratadas con contrato fijo discontinuo, dentro del marco del contrato de prestación de servicios a nivel provincial.

b) (...)

c) Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada."

SEXTO.- D. Bernabe reúne, a fecha 22/9/2021, la acreditación de agente de maniobras, en la realización de itinerarios de accionamiento manual, ámbito "B.M. REMOLCADO MIRANDA" conforme a *"su experiencia y la superación satisfactoria del ciclo formativo de cuatro horas, realizado el 30 de junio de 2021, resulta CAPACITADO para REALIZAR LOS ITINERARIOS DE ACCIONAMIENTO MANUAL que son necesarios para efectuar los movimientos del Material Rodante en las vías internas de la B. M. REMOLCADO DE MIRANDA. La efectividad de esta acreditación queda supeditada a la realización de un curso por parte de su empresa en Prevención de Riesgos laborales con una carga lectiva mínima de dos horas, así como de la superación de las pruebas de aptitud psicofísica que se han de realizar a este efecto y sus periodos de vigencia."*

SÉPTIMO.- El actor cumple los requisitos exigidos por la empresa por normativa interna para utilización de equipos o máquinas siguientes: CARRETILLA ELEVADORA; CARRO TRANSBORDADOR Y MANEJO DE AGUJAS; LOCO-TRACTOR, con conocimiento del equipo, uso y manejo y los riesgos que comporta, así como las medidas preventivas para evitarlos o minimizarlos, tal y como viene demostrando durante años para realizar las tareas o trabajos que se le encomiendan.

OCTAVO.- El trabajador es apto para el desempeño de su puesto de trabajo tras la evaluación del examen de salud realizado por la empresa Quiron Prevención en fecha 24/1/2023.

NOVENO.- Los cursos de formación impartidos para personal de fabricación y mantenimiento, son de los siguientes tipos: seccionamiento de catenarias; encargado de maniobras; encargado mesa enclavamientos; agente de maniobras; responsable encargado de maniobras y locotractor. Implican un coste diferente, según sean, con o sin desplazamiento del formador, oscilando entre 89,36 euros y 97,24 euros por hora/por cada trabajador en el primer caso, y en el segundo caso (sin desplazamiento) entre 39,19 euros y 47,07 euros por hora/trabajador, previéndose que en el caso de que se solicite un curso que no cumpla con el mínimo de alumnos requerido se cobrará la formación por el mínimo de los asistentes indicados en el precio por hora correspondiente. Todos los cursos exigen un mínimo de 4 alumnos y máx. de 6, a salvo el de encargado de mesa enclavamientos que solo se puede impartir a una persona como mínimo y 6 como máx. Si el curso de formación debe impartirse por un acreditado de la empresa solicitante, existen 5 tipos de cursos, con un precio de 400 euros por día sin desplazamiento del supervisor o de 600 euros si es con desplazamiento, con un mín. 4 alumnos y max. 6, en todos los cursos, salvo el de encargado mesa enclavamientos. Por otro lado, consta formación de reciclaje derivada de incidentes o accidentes, dentro de los 6 tipos de cursos antes indicados, con un precio por curso de 753,14 euros por cada uno de ellos.

DÉCIMO.- RENFE mantenimiento exige a los Servicios auxiliares en el ámbito de Renfe Fabricación y Mantenimiento, en vías fuera de la REFIG (Red Ferroviaria de Interés General) que los operarios de la empresa adjudicataria que realicen las maniobras y las labores auxiliares en vías fuera de la REFIG, estén formados y capacitados para la realización de éstas en las respectivas Dependencias. Indicándose que: *"en lo referente a la realización de maniobras para realizar estas funciones, los trabajadores deberán disponer de la Habilitación o Acreditación de Auxiliar de Operaciones del Tren, habilitado para Maniobras según la Orden FOM/2872/2010 de 9 de noviembre"*

Debe asegurarse la prestación del servicio de maniobras de forma ininterrumpida durante los descansos reglamentarios, así como los cambios de turno (en aquellos centros donde el servicio sea requerido y prestado en diferentes turnos durante toda la jornada). Asimismo, debe asegurarse una prestación mínima del servicio en los cambios de turno con el fin de evitar periodos de inactividad. Se da por reproducido el doc.8 sobre "Especificación Técnica de Servicios Auxiliares en el Ámbito de Fabricación y Mantenimiento" entre ellas, las labores auxiliares, y horarios y servicios de Miranda de Ebro, Base de Mantenimiento: en servicio de maniobras desde las 6 a las 21:30 horas durante todo el año; y en servicio de labores auxiliares de lunes a viernes de 7 a 14 horas. Maniobras y labores auxiliares igual que el anterior.

UNDECIMO.-El actor promovió anterior papeleta de conciliación, para promover la aplicación del anterior art. 47 del convenio sobre la jubilación parcial anticipada, el día 27/7/2021, celebrándose el acto a fecha 19/8/2021 con resultado SIN EFECTO, por no haber comparecido la demandada pese a ser citada en el expediente en legal forma. Y en estos autos, antes de interponer demanda, el actor presentó papeleta de conciliación a fecha 24/2/2024, siendo el acto celebrado el día 15/3/23 con resultado SIN AVENENCIA.

DÉCIMO SEGUNDO.- La parte actora solicita en su demanda se dicte sentencia por la que se declare el derecho del trabajador a acogerse a la jubilación parcial anticipada con el resto de pronunciamientos que procedan».

## **SEGUNDO.**

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (sede en Burgos), dictó sentencia con fecha 23 de julio de 2024, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimando el recurso de Suplicación interpuesto por interpuesto por INGENIERÍA DE SANITIZACIÓN Y CONSERVACIÓN S.A. (INCOSA), frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N. 1 Burgos, en autos número 299/2023 seguidos a instancia de D. Bernabe, contra la recurrente y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA), en reclamación sobre jubilación, debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida, desestimando las pretensiones de la demanda, de las que se absuelve libremente a la demandada. Sin costas. Asimismo, se acuerda la devolución del depósito constituido para recurrir».

## **TERCERO.**

Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. del Cura Martínez, en representación de D. Bernabe, mediante escrito de , 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 la Comunidad Valenciana de 22 de febrero de 2022 (rec. 2467/2021). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 12 ET, arts. 47 y 50 Convenio Colectivo.

## **CUARTO.**

Por providencia de esta Sala 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 27 de enero 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.**

Son pocos los datos fácticos necesarios para una adecuada comprensión del problema, prácticamente circunscrito a la contextualización del convenio colectivo.

Síguenos en...





En todo caso, el actor presentó en enero de 2023 su solicitud de jubilación parcial conforme al XXIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias de 2022 publicado en el BOE el 28 de junio de 2022 que establece, entre otras cuestiones, las condiciones para la solicitud de jubilación parcial anticipada en el sector.

El trabajador presta sus servicios (como agente de maniobras) para la empresa demandada (una contrata ferroviaria) en virtud de contrato de trabajo indefinido, a tiempo completo, desde noviembre de 2012. A fecha de abril de 2021 consta que ha figurado dado de alta en el sistema de la Seguridad Social durante un total de 38 años, 9 meses y 18 días de cotización.

Al cumplir los 62 años de cotización interesa de la empresa el acceso a la jubilación parcial (febrero 2023), pero la empleadora le responde que el acceso a la jubilación parcial requiere consentimiento de la empresa (*"En nuestro caso, no existe por parte de esta entidad voluntad para acceder a su jubilación parcial"*), que el convenio colectivo no lo impone y que existe dificultad para reemplazar su perfil profesional.

## **2. Sentencias dictadas en el procedimiento.**

A) Mediante su sentencia 48/2024 de 22 de enero, el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos estima la demanda, declarando el derecho del actor a acogerse a la jubilación parcial anticipada, con las consecuencias legales inherentes.

Examina los preceptos legales, reglamentarios y convencionales aplicables, así como la jurisprudencia unificada por las SSTs 5 octubre 2010 (rcud 692/2010) y 6 julio 2011 (rcud 3888/2009). De ahí deriva la conclusión de que las normas, por sí solas, no imponen a la empresa la obligación de acceder a lo pedido y actuar en consecuencia, pero repara en que el convenio aplicable alberga medidas de fomento de la figura y que eso cambia la solución. Entiende que las razones empresariales aducidas no son causa justificativa suficiente como para denegar el derecho ejercitado. El convenio no contiene una obligación absoluta, pero los motivos de la empresa tampoco están acreditados (no ha probado el coste de la capacitación de terceras personas), sino que evidencian una actitud obstruccionista.

B) La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-León, con su sentencia 639/2024 de 23 de julio, acoge el recurso patronal y desestima la demanda, reiterando doctrina previa sobre el coste de la actuación empresarial y la legitimidad de su rechazo a la propuesta del trabajador cuando no existe un claro deber en contrario.

Recuerda el tenor de las SSTs 22 junio 2010 (rcud 3046/2009); 6 julio 2010 (rcud 3888/2009); 7 julio 2010 (rcud 3871/2009). A partir de ahí enuncia los principales motivos de su decisión: 1) No puede obligarse a la empleadora a suscribir el contrato de relevo oportuno, con los costes que ello supone, en los términos previstos en el art. 215 LGSS. 2) El art. 50 del Convenio aplicable no prevé la obligatoriedad de acceder a dicha pretensión. 3) La empresa ha justificado su decisión denegatoria que, por ello, no puede considerarse caprichosa o inadecuada.

## **3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.**

A) El recurso de casación unificadora que ahora resolvemos, fechado el 19 de septiembre de 2024, denuncia la infracción del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como de los artículos 47 y 50 del Convenio Colectivo aplicable.

El trabajador invoca el tenor de la jurisprudencia unificada que ha aplicado el Juzgado de lo Social; con base en ella, la medida de fomento negociada colectivamente no puede quedar en manos de la mera voluntad empresarial de aplicarla. No estamos ante un convenio colectivo con mera remisión a lo dispuesto normativamente, sino que la figura se contempla a afectos de promocionarla.

B) A través de su escrito de 22 de mayo de 2025 el Abogado y representante de la empleadora ha impugnado el recurso. Reproduce la doctrina unificada que sintetiza y clarifica la STS 236/2023 de 20 marzo (rcud 2322/2020). El convenio aplicable no establece una verdadera obligación empresarial, ni garantiza el derecho de la persona que pide la jubilación parcial, sino que se limita a promover que así sea.

Además, la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial requiere la voluntad de ambas partes. Y la STS 510/2022 de 1 junio considera que el elevado coste de la operación justifica la negativa de la empresa.

C) A través de su escrito de 9 de junio de 2025 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el Informe contemplado en el artículo 226 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Se inclina por la desestimación del recurso, por así desprenderse de la jurisprudencia unificada, resumida por la STS 8 abril 2025 (rcud 2281/2023).

#### **4. Concurrencia de la contradicción.**

A) 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".

B) Es referencial la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 22 de febrero de 2022 -Rec. 2467/2021- que aplica el art. 47 XXII del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, publicado en el BOE el 6 de marzo de 2018.

C) La contradicción es innegable, como apunta el Ministerio Fiscal. Mientras que en la sentencia recurrida se enfatiza la ausencia de una obligación legal o contractual de la empresa para modificar unilateralmente el contrato y asumir los costes adicionales, en la sentencia referencial se reconoce que el convenio colectivo, al mejorar el marco legal, crea un derecho directo que obliga a la empresa a facilitar la jubilación parcial sin necesidad de un acuerdo previo.

Las dos sentencias abordan el mismo problema y aplican el mismo convenio, aunque en versiones distintas. Ambas hacen referencia a las disposiciones generales relativas a la jubilación parcial: los artículos 215 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores pero interpretan de manera diferente el convenio colectivo de contratas ferroviarias.

#### **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 febrero de 2023, fecha en que el actor invoca 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 meticulosas 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.**

A) Es aplicable al caso el XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias, en cuyo art. 50 se establece que (BOE 28 junio 2022):

"Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, para dotar de la necesaria seguridad jurídica y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas en las empresas y del trabajo, se establece que las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación".

B) Por su parte, el artículo 16 (sobre conversión de trabajo a tiempo parcial a tiempo completo y viceversa), establece que:

"La conversión de un trabajo a tiempo parcial en un trabajo a tiempo completo o viceversa tendrá siempre carácter voluntario para la persona trabajadora y no se podrá imponer de forma unilateral o consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a del apartado 1 del artículo 41 del E.T. (RCL 2015, 1654) (...).

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a las personas trabajadoras de la contrata sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, una vez cumplido lo establecido en el artículo 14 o en su caso el artículo 15 del presente convenio de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo a las personas trabajadoras a tiempo parcial, todo ello de conformidad con el procedimiento siguiente: a) cuando se produzca una vacante de un puesto de trabajo a jornada completa o a jornada parcial, y una vez que exista constancia de que no hay peticiones para cubrirla mediante el procedimiento del artículo 14, ésta se cubrirá por la persona que haya realizado la petición de convertir su contrato de trabajo de tiempo parcial a tiempo completo o viceversa para el incremento del tiempo de trabajo con una mayor



antigüedad reconocida en el recibo de salarios y a continuación por las personas trabajadoras contratadas con contrato fijo discontinuo, dentro del marco del contrato de prestación de servicios a nivel provincial.

b)(...)

c) Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada."

### **TERCERO.- Interpretación del convenio colectivo.**

#### **1. Las normas invocadas como infringidas.**

El artículo 207.e) LRJS permite que el recurso de casación se base en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Aunque sin mencionarlo, este es el cauce a cuyo través aparece formulado el motivo único del recurso, como hemos avanzado.

El trabajador sostiene que la sentencia recurrida infringe las previsiones del convenio colectivo aplicable, en concordancia con el artículo 12 ET (apartados 6 y 7). Reproduce las previsiones convencionales y analiza su alcance, de la mano de los criterios interpretativos acogidos por la sentencia referencial. Concluye que las precisiones y obligaciones exigidas por la jurisprudencia unificada para que el convenio colectivo aboque a la existencia de una obligación empresarial concurren en el presente caso.

#### **2. Los criterios hermenéuticos.**

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 aquellas 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.

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.

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".

#### **3. El control aplicable en sede casacional.**

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).

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".

Consecuentemente, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

#### CUARTO.- Doctrina de la Sala.

Como queda expuesto, tanto las sentencias contrastadas cuanto las manifestaciones realizadas en sede casacional por las partes o el Informe del Ministerio Fiscal, afirman, pese a sostener posiciones diversas, que se basan en el tenor de nuestra jurisprudencia de unificación. Por tanto, debemos comprobar el alcance de tales pronunciamientos así 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. 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 afrontado por esta resolución 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. La STS 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014).**

La STS 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014) pone fin a un procedimiento de conflicto colectivo. 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 la obligación de 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).**

Síguenos en...



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.

## 6. La STS 236/2023 de 29 marzo (rcud 2322/2020)

A) La STS 236/2023 de 29 marzo (rcud 2322/2020) aborda el problema que nos afecta desde la perspectiva del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (Código de convenio nº 99004615011982).

B) Por un lado, realiza una síntesis de la jurisprudencia unificada. 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).

C) Por otra parte, profundiza en el alcance del convenio examinado, que reconoce reconoce el "derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente". Son dos las afirmaciones conclusivas que la sentencia formula:

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.



D) Esta doctrina ha sido reiterada en posteriores ocasiones como se aprecia examinando las SSTs 788/2024, de 30 de mayo (rcud 3951/2021); 820/2024, de 30 de mayo (rcud 1985/2023); 870/2025, de 2 de octubre (rcud 2586/2023), entre otras.

## **QUINTO.- Resolución.**

### **1. Desestimación del recurso.**

Razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del ordenamiento abocan a la desestimación del recurso, en concordancia con lo manifestado por el Ministerio Fiscal.

La sentencia recurrida alberga la buena doctrina, concordante con la fijada por esta Sala. La sentencia referencial, por cierto, se inspira de forma directa en previas resoluciones interpretativas del convenio colectivo de empresas de seguridad, dado que "por su identidad debe merecer la misma respuesta". Precisamente, las SSTs 236/2023, 788/2024, 820/2024, 304/2025 y 870/2025, entre otras, han interpretado que el tenor de tal convenio conduce a resultado diverso al postulado por la sentencia referencial (y el recurso).

Proclamar que se procurará facilitar el acceso a la jubilación parcial a quienes cumplen los requisitos legalmente exigidos es algo bien distinto a imponer a la empresa la obligación de aceptar las solicitudes formuladas.

Disponer que las personas trabajadoras que aspiren a esa jubilación deben presentar certificado de la vida laboral y solicitud anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación constituye un modo de "promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector" pero no cabe identificar esa actitud promocional del convenio con la necesidad de que las empresas por él afectadas acepten las peticiones recibidas.

Las sentencias dictadas en el procedimiento han discrepado acerca de la entidad o suficiencia de los argumentos esgrimidos por la empleadora para denegar la jubilación parcial del Sr. Bernabe; mientras el Juzgado los consideró inconsistentes, la Sala de suplicación considera que son sólidos (en especial por los costes empresariales asociados a la contratación de una persona relevista, pero también por la dificultad de sustituir de inmediato al relevado). En puridad, se trata de un debate ajeno a la contradicción, pues en la referencial no aparece. Lo que sucede es que habiendo concluido que del convenio colectivo no se desprende un deber patronal de acceder a la petición, al menos en principio, tampoco son necesarias razones especiales para que la empresa pueda denegarla. En todo caso, la explicación ofrecida respalda la legitimidad de la negativa y refuerza el acierto de la sentencia ahora recurrida.

### **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.

Cuando el convenio colectivo aplicable dispone que las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada, 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. Alcance del fallo**

El fracaso del recurso comporta que debamos confirmar y declarar firme la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León (Burgos), con las consecuencias inherentes a ello.

El artículo 235.1 LRJS prescribe que "La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita". La desestimación del recurso de casación unificadora del trabajador recurrente, por tanto, no ha de comportar su condena en costas, dado que es titular de tal beneficio.

El artículo 228.3 LRJS prescribe que "La sentencia desestimatoria por considerar que la sentencia recurrida contiene la doctrina ajustada acarreará la pérdida del depósito para recurrir. El fallo dispondrá la cancelación o el mantenimiento total o parcial, en su caso, de las consignaciones o aseguramientos prestados, de acuerdo con sus pronunciamientos". Puesto que el trabajador recurrente no estaba obligado a la constitución de tal depósito, tampoco procede que adoptemos decisión especial al respecto.

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. Puesto que ahora confirmamos la sentencia dictada en el segundo grado jurisdiccional, tampoco debemos adoptar decisión alguna sobre el particular, quedando firme lo en ella resuelto sobre devolución del depósito y ausencia de condena en costas.

### **FALLO**

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

1º) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Bernabe, representado y defendido por el Letrado Sr. del Cura Martínez.

2º) Confirmar y declarar firme la sentencia nº 639/2024 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (sede en Burgos), de 23 de julio, en el recurso de suplicación nº 358/2024, interpuesto frente a la sentencia nº 48/2024 de 22 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos, en los autos nº 299/2023, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la mercantil Ingeniería de Sanitización y Conservación S.A. (INCOSA), y el Fondo de Garantía Salarial, sobre jubilación.

3º) 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).