

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 29 de octubre de 2014

Sala de lo Social

Rec. n.º 31/2014

SUMARIO:

Jubilación parcial y contrato de relevo. Grupo AENA. Prohibición recogida en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2012 y 2013 de incorporación de nuevo personal en el sector público. De dicha legislación presupuestaria se infiere que el grupo empresarial demandado tiene vedada, durante su vigencia, la contratación de nuevo personal, que es algo inherente a la jubilación parcial, y sin la cual (contrato de relevo) esta no puede tener lugar, en tanto en cuanto constituye un requisito de la misma, cuya no concurrencia, en consecuencia, supone un impedimento normativo para su viabilidad, por más que el convenio colectivo contenga el derecho de los trabajadores antedicho al respecto. Las leyes de presupuestos citadas prohíben la contratación como un medio de reducir el gasto público, que según la política económica de la gestión de la crisis, constituye un elemento fundamental para el control y posterior reducción y desaparición de la misma, sometiéndose a ello todo lo demás, y dicha normativa tiene carácter prevalente sobre el convenio colectivo.

PRECEPTOS:

Ley 2/2012 (Presupuestos Generales del Estado para el año 2012), art. 22.Uno f) y g).

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 12.6.

RD 1131/2002 (Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial), art. 10 b).

Ley 17/2012 (Presupuestos Generales del Estado para el año 2013), disp. adic. vigésima.

PONENTE:

Don Miguel Ángel Luelmo Millan.

Magistrados:

Don FERNANDO SALINAS MOLINA

Don JORDI AGUSTI JULIA

Don MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL

Doña MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Don MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintinueve de Octubre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación, formulado por el Letrado D. José Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación de la UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O.), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 8 de abril de 2013, en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra AENA AEROPUERTOS, S.A., SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AENA, ORGANIZACIÓN SINDICAL FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE COMISIONES OBRERAS y ORGANIZACIÓN SINDICAL FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT, representada y defendida por el Letrado D. Ramón de Román Díez y AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACION AEREA (AENA) y AENA AEROPUERTOS, S.A., representados y defendidos por la Letrada Doña Ana Isabel Heras Sancho.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

La Unión Sindical Obrera (USO), formulo demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de

aplicación, terminaban suplicando se dicte sentencia por la que se condene al Grupo AENA a jubilar a los trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos, soliciten la jubilación parcial establecida en el Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Tercero.

Con fecha 8 de abril de 2013, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: "FALLAMOS: Que, desestimando la demanda interpuesta por UNION SINDICAL OBRERA, a la que se adhirieron UGT y CC.OO. dirigida contra AENA AEROPUERTOS, S.A. y SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AENA, debemos absolver y absolvemos al grupo AENA de las pretensiones formuladas en su contra".

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" Primero- La empresa AENA rige las relaciones laborales con sus trabajadores por su I Convenio Colectivo publicado en el BOE de 29 de Noviembre de 2011.

El artículo 153 del referido Convenio, bajo el epígrafe "jubilación parcial" dice lo siguiente: " De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos de plantilla que tengan cumplidos los 61 años o de 60 si se trata de trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de Enero de 1967 y no hayan alcanzado 65 años de edad y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Anexo III del presente Convenio".

En el anexo III citado se recoge lo siguiente:

"ANEXO III. Jubilación parcial

Todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan las siguientes condiciones, y que soliciten libre y voluntariamente acogerse a la jubilación parcial establecida en la Ley General de la Seguridad Social, les será concedido el acceso a la misma por parte de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, previa autorización de los organismos competentes en la materia y de conformidad con los siguientes criterios:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60, si se trata de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967. La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit Público, del siguiente modo:

- Desde 25 de mayo de 2010 a 31 de diciembre de 2012, 60 años y 6 meses.

- A partir del 2013: 61 años

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en cualquiera de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75 por 100.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 de la Ley General de la seguridad Social .

Asimismo, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. La solicitud de acceso a la jubilación parcial deberá notificarse por parte del trabajador a la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena, con una antelación mínima de tres meses.

2. El acceso a la jubilación parcial, conllevará para el trabajador una novación de sus condiciones de trabajo, por la que pasa a realizar su prestación de servicio a tiempo parcial durante una jornada reducida equivalente al 25% de la jornada ordinaria que desarrollaba con anterioridad, y, simultáneamente, a percibir la pensión de la Seguridad Social correspondiente al 75% de la pensión total que le corresponda, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo.

3. En caso de que el solicitante ocupe puestos de dirección o estructura, deberá tramitarse su cese en el momento inmediatamente anterior a la formalización del contrato a tiempo parcial correspondiente.

4. El trabajador que acceda a la jubilación parcial no podrá participar en los procesos de promoción interna que se convoquen. 5. El abono de retribuciones y la realización de cotizaciones sociales, se efectuará prorrateadamente entre los doce meses del año natural, con independencia de que la prestación del servicio se realice de forma acumulada en algún periodo del año.

6. Para el cálculo de la retribución que corresponda a la jornada reducida, y de la que debe ser informado el trabajador que desea jubilarse parcialmente, se tendrán en cuenta las retribuciones anuales a que el trabajador tuviera derecho en el momento de producirse la jubilación, las cuales serán actualizadas según determine el Convenio Colectivo en vigor en cada momento. Por tanto, no deben incluirse a tales efectos el abono por localización, la disponibilidad localizada, los pluses de distancia de Tenerife Sur y Badajoz y la compensación por comida. Estos últimos pluses y compensación por comida deberán abonarse por los días realmente trabajados. Tampoco se incluirán las horas extras y premios extraordinarios en metálico percibidos.

En los supuestos de trabajadores que hubieran desempeñado puestos directivos o de estructura, el cálculo se hará teniendo en cuenta el salario de ocupación, complemento personal compensable o complemento personal transitorio, que se hubiera asignado al solicitante en el momento de producirse su cese.

7. Las fechas para la prestación del 25% de jornada ordinaria anual, correspondiente a cada año natural, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, serán acordadas entre el trabajador y la Dirección del Centro; realizándose en un solo período anual de forma continuada y acumulada. En el año de cumplimiento de los 65 años, si no existe acuerdo previo a fecha 1 de enero, se prestará el servicio de forma acumulada y continuada, en el periodo inmediatamente anterior a la fecha en que el trabajador cumpla la referida edad, y por el 25% de la jornada completa que corresponda en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, entre el 1 de enero y la citada fecha de cumplimiento de los 65 años.

8. Para el personal que viniera realizando jornada a turnos, la jornada anual a realizar será el 25% de la jornada anual programada en su centro de trabajo, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo; teniendo en cuenta la ocupación desarrollada por el trabajador que accede a la jubilación parcial. Una vez calculadas las horas correspondientes al 25%, tal como se recoge en los párrafos anteriores, se programarán los servicios a que dé lugar. Los contratados a tiempo parcial por jubilación parcial no pueden realizar horas extraordinarias. Si el trabajador es de jornada normal, se calculará el 25% de la jornada a realizar en ese año, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, descontando vacaciones y asuntos propios. De esta forma quedan compensadas vacaciones y días de asuntos propios que pudieran corresponder al trabajador. Los trabajadores tendrán derecho al resto de permisos convencionales, de igual forma que los trabajadores con jornada a tiempo completo, siempre que se produzcan dentro del periodo de prestación del servicio.

9. Las condiciones de los trabajadores jubilados parcialmente, como partícipes del Plan de Pensiones de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, serán negociadas, fijadas y determinadas, por la Comisión de Control de dicho Plan.

10. Se mantendrán en situación de jubilación parcial todos los trabajadores que se acojan a la misma, hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (65 años). Este compromiso se recogerá en el contrato a tiempo parcial que suscriba el interesado.

11. La extinción del contrato de trabajo del jubilado parcial se producirá en la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años, en que accederá a la jubilación ordinaria, así como por cualquiera de las causas establecidas en la citada norma legal o en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando se produzca la jubilación total, la plaza vacante se cubrirá del modo establecido en el artículo 152.1 del vigente Convenio Colectivo.

12. El devengo de nuevos trienios y percepción de los premios de permanencia se verificará del mismo modo que si el trabajador hubiera estado trabajando en régimen de jornada completa; abonándose, respecto de los trienios, el 25% del importe del nuevo trienio devengado, en función de lo previsto en el apartado c) del presente Anexo, y en su integridad el premio de permanencia que le corresponda. De igual forma, los jubilados parciales tendrán derecho a las ayudas sociales, seguros de vida y accidentes y reconocimientos médicos convencionales, como si tuvieran un contrato a tiempo completo. Por el contrario los anticipos reintegrables recogidos en el artículo 147 del V Convenio Colectivo, deberán tener en cuenta únicamente las cantidades que percibe el trabajador de la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena en la que preste servicios, para su concesión y reintegro.

13. Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, al tener suspendido su contrato de trabajo, no podrán acceder a la jubilación parcial hasta que no sean dados de alta médica.

14. El no reconocimiento de la prestación de jubilación parcial por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, conllevará la retroactividad del trabajador afectado a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio de su proceso de jubilación parcial; constituyendo este supuesto, causa extintiva del contrato suscrito con el trabajador relevista. En este supuesto, si la causa por la que se hubiera denegado el acceso a la jubilación parcial, pudiera ser subsanada por la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde el trabajador preste servicios, éste podrá nuevamente solicitar dicha jubilación parcial, para lo cual, la Entidad, realizará las gestiones que se encuentren a su alcance para que esa nueva solicitud de jubilación parcial sea autorizada.

En cuanto al contrato de relevo que se asocie al contrato a tiempo parcial del jubilado, se aplicarán los siguientes criterios: 1. La duración del contrato de relevo será de carácter temporal y se concertará por el tiempo que le falte al trabajador relevado para cumplir los 65 años en que accederá a la jubilación ordinaria. En aquellos supuestos en los que, antes de que se produzca la extinción del contrato del jubilado parcialmente, se produjera el cese del trabajador relevista, la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde éste hubiera prestado servicios deberá, en el plazo de 15 días naturales siguientes a la fecha de cese, suscribir un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la citada entidad y/o sociedad, un contrato de duración determinada, y en la misma ocupación del anterior relevista. 2. El contrato de relevo debe suscribirse «de forma simultánea» al contrato de jubilación parcial. 3. El trabajador con el que se suscriba el contrato de relevo debe ser desempleado o tener concertado un contrato de duración determinada con la entidad y/o sociedad integrante del Grupo Aena donde se produzca la jubilación parcial. 4. La extinción del contrato del trabajador relevista se producirá cuando el jubilado parcialmente cumpla la edad de 65 años, en que éste accederá a la jubilación ordinaria o cuando se encuentre en alguno de los supuestos extintivos contemplado en la citada norma legal o en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores . Asimismo, será causa de extinción del contrato de relevo, la denegación de pensión de jubilación parcial al trabajador sustituido y la consiguiente retroacción de éste a la situación laboral que tenía con anterioridad al inicio del proceso de jubilación parcial. Una vez extinguido el período de vigencia del contrato de relevo, por el cumplimiento de los 65 años de edad del jubilado parcialmente, se procederá a solicitar y convocar la oportuna plaza, en los términos establecidos en el artículo 152.1 del vigente Convenio Colectivo . El presente Acuerdo estará supeditado al mantenimiento de la actual regulación legal en esta materia. De producirse variaciones que supongan modificaciones que afectasen al contenido de lo pactado, las partes deberán proceder a la renegociación en su conjunto del Acuerdo. "

Segundo. A partir del mes de abril de 2012 el grupo AENA no gestiona las solicitudes de jubilación parcial solicitadas y en consecuencia no han sido suscritos contratos de relevo con otros trabajadores".

Quinto.

Preparado recurso de casación por la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), fue formalizado ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, consignándose el siguiente motivo: UNICO- Al amparo del art. 205.e) de la L.P.L . por infracción del art. 35 de la Constitución Española y art. 82 del Estatuto de los Trabajadores, art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social, art. 1281 del Código Civil, art. 153 y Anexo III del I Convenio Colectivo del Grupo AENA .

Sexto.

Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Séptimo.

En Providencia de fecha 4 de septiembre de 2014 y por necesidades de servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Miguel Angel Luelmo Millan, señalándose para la votación y fallo del presente recurso el 22 de octubre de 2014, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que desestima la demanda interpuesta por el sindicato USO en solicitud de que se condenase al grupo AENA a jubilar a los trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos, soliciten la jubilación parcial establecida en el convenio colectivo y en la legislación vigente, recurre en casación dicho sindicato por medio de un motivo que amparado en el art 205.e) de

la LPL denuncia la infracción del art 35 de la Constitución Española, la del art 82 del ET, 166 de la LGSS, 1281 del CC, 153 y Anexo III del convenio colectivo del referido grupo y "la doctrina jurisprudencial" que no concreta.

Sostiene, en esencia, dicha parte, que "no se puede interpretar de manera extensiva la imposibilidad de realizar cualquier tipo de contratación si ésta no va vinculada a un mayor gasto, que es lo que principalmente se quiere evitar con la Disposición Adicional Vigésimotercera. Tampoco se está creando un nuevo puesto o cubriendo otro que estuviera vacante, sino, simplemente, un puesto es cubierto en un tanto por ciento de jornada por dos personas diferentes (trabajador jubilado y relevista). En consecuencia, en el presente caso no puede aplicarse el principio de jerarquía normativa como refleja la sentencia recurrida pues no existe impedimento legal para la realización del contrato de relevo".

Por su parte, AENA sostiene en su escrito de impugnación que "no estamos ante una aplicación unilateral de las previsiones del convenio colectivo por el empresario sino ante una alteración motivada por la concurrencia de circunstancias sobrevenidas que han modificado sustancialmente la situación inicial, haciendo necesaria su adaptación y sujeción al nuevo marco legal fijado por el RD Ley 5/2013, así como a la Ley de presupuestos Generales del Estado para el año 2013, que justifican plena y legalmente su aplicación, o más bien, la imposibilidad legal de aplicación de algunos acuerdos incluidos en el convenio colectivo", añadiendo que ha venido jubilando parcialmente a sus trabajadores "siempre y cuando no existieran impedimentos legales o convencionales para ello, tal y como sucede en este caso, al tener una prohibición expresa de contratar prevista en las Leyes de Presupuesto citadas" (se refiere a las correspondientes a los años 2012 y 2013 y, en concreto, a los arts 22.1 f) y 23.Uno y Apartado Uno de la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre), concluyendo, tras otros argumentos, que "debemos indicar que no es cierto lo que afirma el recurrente respecto a que la contratación de un relevista no suponga un mayor gasto, dado que (en) el apartado g) del art 166.2 de la LGSS ... se establece que, con independencia de la reducción de jornada de la que disfrute, se deberá cotizar por la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa" y que "incluso aunque fuera cierto que la jubilación parcial de los trabajadores no implicara aumento de dichos gastos, lo cierto es que las normas citadas prohíben la contratación tanto fija como temporal, con independencia del gasto que ello suponga, porque el fin de las mismas es "reducir" el gasto, no mantenerlo, como afirma el recurrente. Por ello dichas Leyes no autorizan ningún tipo de contratación, autorizando en determinados casos excepcionales (entre los que no se encuentra AENA), una tasa de reposición del 10%. En consecuencia, no se puede obligar a AENA a que jubile parcialmente a los trabajadores que lo soliciten mientras exista una Ley que prohíba la realización de contratos de relevo, porque supondría una clara vulneración del principio de jerarquía normativa"

El M.º Fiscal es proclive a esta última tesis y propone en su informe la desestimación del recurso, señalando, tras citar y comentar al respecto los arts 12.6 del ET, 153 del convenio colectivo de aplicación y el 23.1 de la Ley 2/2012, que "la Disposición Adicional Vigésimotercera de la citada Ley y la Disposición Adicional Vigésima de la Ley General Presupuestaria que la siguió, marcan el criterio, en redacción idéntica en ambos casos, de que sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevarse a cabo contrataciones temporales (se refiere a sociedades mercantiles públicas)" y que ya esta Sala en sus sentencias de 22 de junio y 5 de octubre de 2010 ha manifestado que "la Administración Pública sólo podrá llevar a cabo la contratación necesaria para sustituir al trabajador que solicite la jubilación parcial de acuerdo con las limitaciones de las Leyes de presupuestos y normativa concordante y siempre que se justifique la urgencia y necesidad de sustitución del trabajador".

En la segunda de las resoluciones de esta Sala se dice que "siguiendo la doctrina ya establecida en las SSTS/IV 22-junio-2010 (rcud 3046/2009), 6-julio-2010 (rcud 3888/2009) y 7-julio-2010 (rcud 3871/2009)-, esta Sala de casación entiende que:

A) De la normativa general reguladora de la jubilación anticipada parcial, contenida en los arts. 166 LGSS y 12.6 ET, desarrollado este último por el Real Decreto 1131/2002 de 31 -octubre, resulta que si bien en el ámbito estricto de la Seguridad social el trabajador que reúna los requisitos para ello tiene pleno derecho a acceder a la jubilación anticipada parcial (art. 166.2 LGSS), sin embargo, desde el plano de las obligaciones previas en materia laboral, no puede imponerse a la empresa el cambio de un contrato a tiempo completo en un trabajo parcial a los efectos de acceso a la jubilación parcial, aunque la empresa deberá acceder a ello, en la medida de lo posible, y motivar su posible denegación, como cabe deducir del art. 12.4.e) IV ET relativo a las solicitudes de conversión de contrato de trabajo a tiempo completo en 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.

B) De no mediar acuerdo entre el trabajador que pretenda jubilarse y su empleadora, la posible obligación empresarial podría derivar de las previsiones que a tal fin pudieran contenerse en Convenio colectivo, pues entre las medidas de fomento contempladas en el art. 12.6.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".

A partir de ahí, ha de tenerse en cuenta que en virtud del principio de jerarquía normativa, lo acordado en un convenio colectivo no puede contravenir lo dispuesto en una ley, y así lo tiene declarado la Sala en multitud de sentencias, de las que son un ejemplo reciente las de 17 de diciembre de 2013 (rec 107/2012) y 6 de febrero de 2014 (rec. 261/2011), señalando la primera que "la cuestión de si una norma puede modificar lo establecido en un convenio colectivo ha sido abordada por esta Sala en gran número de sentencias, entre las que citamos la de 5 de julio de 2012, recurso 243/2011, que contiene el siguiente razonamiento:" C) "La inexistencia de infracción de los artículos 28-1, 37-1 y 86 de la Constitución la ha basado nuestro más cualificado intérprete constitucional en que el RDL 8/2010 no regula el régimen general del derecho a la negociación colectiva, ni la fuerza vinculante de los convenios, aparte que como tiene declarado ese Tribunal es el Convenio Colectivo el que debe someterse a las leyes y normas de mayor rango jerárquico y no al revés, porque así lo impone el principio de jerarquía normativa, argumentos que el citado Auto de 7 de junio de 2011 (del Tribunal Constitucional) desarrolla diciendo: "....., lo cierto es que, como ya ha tenido ocasión de declarar este Tribunal, del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, incluso aunque se trate de una norma sobrevenida (STC 210/1990, de 20 de diciembre, FFJJ 2 y 3), insistiendo el Tribunal en el contexto de esta declaración, en que, en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no sólo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario (ibídem; en el mismo sentido, SSTC 177/1988, de 10 de octubre, FJ 4 ;171/1989, de 19 de octubre, FJ 2 ;92/1994, de 21 de marzo, FJ 2 ; y 62/2001, de 1 de marzo, FJ 3; ATC 34/2005, de 31 de enero, FJ 5)....."

Por su parte la segunda de dichas sentencias, en términos más sucintos en lo que se refiere a la cuestión, declara que " el respeto al derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva se mantienen incólumes cuando se reconoce la prevalencia de una Ley dictada con carácter general por quien tiene atribuida constitucionalmente esa decisión".

Ello sentado, ha de tenerse en cuenta que AENA se configura como una entidad pública empresarial y AENA Aeropuertos como una sociedad mercantil estatal, según aparece recogido en su I convenio colectivo (BOE 20 de diciembre de 2011), cuyo art 3 dispone que "el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo comprende las actividades de los servicios públicos de carácter aeronáutico y aeroportuario y las ligadas al cumplimiento de dicha actividad, que presten los Centros actuales o futuros, dependientes o relacionados con el ámbito de competencias del Grupo Aena, representados por las partes suscribientes del presente Convenio Colectivo".

Sobre esta base, lo que el art 153 de dicho texto paccionado dispone en relación con la jubilación parcial es que "De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores fijos de plantilla que tengan cumplidos los 61 años o de 60 si se trata de los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, y no hayan alcanzado los 65 años de edad, y reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Anexo III del presente Convenio Colectivo". Asimismo, el Anexo III establece que "todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan las siguientes condiciones, y que soliciten libre y voluntariamente acogerse a la jubilación parcial establecida en la Ley General de la Seguridad Social, les será concedido el acceso a la misma por parte de las entidades y/o sociedades integrantes del Grupo Aena, previa autorización de los organismos competentes en la materia y de conformidad con los siguientes criterios :....."

De ambos preceptos se infiere el derecho de los trabajadores del grupo que reúnan las condiciones o requisitos relacionados en dicho texto, a acceder a la jubilación parcial que hayan solicitado previamente.

Ahora bien: La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, cuyo art 22 incluye en el sector público (apartados f) y g) a las sociedades mercantiles públicas y a las entidades públicas empresariales, precisa en el artículo siguiente (23), apartado Uno .1., la regla general de que "a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas que se registrarán por lo dispuesto en la disposición adicional vigésima tercera de esta Ley, a la incorporación de nuevo personal.....", y en esa Disposición Adicional Vigésimotercera: " Uno. En el año 2012, las sociedades mercantiles públicas a que se refiere artículo 22, apartado Uno de esta Ley, no podrán proceder a la contratación de nuevo personal, salvo las contrataciones que respondan a convocatorias iniciadas en ejercicios anteriores o que resulten obligatorias en el marco de programas o planes plurianuales que estén en ejecución a la entrada en vigor de esta Ley.

Sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales.

Dos. En el caso de las sociedades mercantiles estatales, la contratación temporal teniendo en cuenta lo indicado en el apartado anterior, se hará de conformidad con los criterios e instrucciones que, previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, se dicten por el accionista mayoritario de las respectivas sociedades.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición Adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13a y 156.1 de la Constitución ".

Todo ello es reiterado en los arts 22.1 f) y 23. Uno. 1 y en el Apartado Uno de la Disposición Adicional Vigésima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

De dicha legislación presupuestaria se infiere que el grupo empresarial demandado tiene vedado, durante su vigencia, la contratación de nuevo personal, que es algo inherente a la jubilación parcial, y sin la cual (contrato de relevo) ésta no puede tener lugar, en tanto en cuanto conforme al art 12.6 del ET y 10 b) del RD 1131/2002, de 31 de octubre, en relación con el 166 de la LGSS, constituye un requisito de la misma, cuya no concurrencia, en consecuencia, supone un impedimento normativo para su viabilidad, por más que el convenio colectivo contenga el derecho de los trabajadores antedicho al respecto, matizado, en todo caso, por la exigencia de observar los criterios y condiciones del Anexo III precitado. Ha de darse, pues, como atendible el argumento de la parte demandada, ya expresado, de que la normativa presupuestaria referida prohíbe la contratación como un medio de reducir el gasto público, que según la política económica de la gestión de la crisis, constituye un elemento fundamental para el control y posterior reducción y desaparición de la misma, sometiéndose a ello todo lo demás, y dicha normativa tiene carácter prevalente sobre el convenio colectivo.

Consecuentemente con lo razonado y tal y como propone el M.º Fiscal, ha de desestimarse el recurso.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación, formulado por la UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O.), contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 8 de abril de 2013, en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra AENA AEROPUERTOS, S.A., SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL AENA, ORGANIZACIÓN SINDICAL FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE COMISIONES OBRERAS y ORGANIZACIÓN SINDICAL FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

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

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.