

LA PROBLEMÁTICA EN LA APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL DEL EMPLEADO PÚBLICO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Maria del Carmen Molina Cantero

Secretaria de Administración Local del
Ayuntamiento de Herrera (Sevilla)

Trabajo de evaluación presentado para la obtención del Certificado de asistencia con aprovechamiento del VII Curso de especialización en gestión de Recursos Humanos. Celebrado durante el año 2008 en el Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional (Granada)

RESUMEN:

La jubilación parcial ha venido siendo de aplicación exclusiva al personal laboral. La más reciente jurisprudencia, en base a la nueva legislación sobre empleo público, ha abierto las puertas en aras a su reconocimiento a los funcionarios. No obstante, la falta de desarrollo normativo plantea serios problemas en cuanto a su efectiva aplicabilidad, especialmente en la administración local.

ÍNDICE:

I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.- UN PRIMER PASO PARA LA PLENA APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL: SU RECONOCIMIENTO AL PERSONAL ESTATUTARIO.....	3
III.- LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	7
A) Consideraciones preliminares.....	7
B) El reconocimiento de la jubilación parcial en el ámbito de la administración local: la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso – Administrativo de Córdoba de 26 de marzo de 2008.....	9
IV.- CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	12

I.- INTRODUCCIÓN.

La jubilación parcial, ha sido tradicionalmente una institución jurídica perteneciente al ámbito laboral y reservada a los trabajadores por cuenta ajena, con exclusión, por tanto, de los funcionarios y del personal estatutario. Su regulación la encontramos en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, (EC2344/1992) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (en adelante TRLSS), en su redacción dada por Ley 40/2007 de 4

de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, donde se expresan los requisitos, condiciones y circunstancias que deben darse para que proceda su reconocimiento. En concreto dispone el citado artículo lo siguiente:

“1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- a. Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2 del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.*
- 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 la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.*
- c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*
- 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. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.*
- f. Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.*

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

4. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.”

Como complemento a lo dispuesto en el citado artículo hay que estar a lo establecido en el art. 12. 6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (EC 1982/1995) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que regula el contrato de relevo.

En esencia, esta modalidad de jubilación consiste en permitir que los trabajadores -una vez constatado que reúnen los requisitos legalmente establecidos- puedan reducir su jornada laboral y su salario, previo acuerdo con el empresario y dentro de los porcentajes que se establecen por ley, y a su vez cobrar las pensiones de jubilación.

Mediante Ley 55/2003, de 16 de diciembre, reguladora del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se introdujo esta modalidad de jubilación para este tipo de personal, siendo finalmente reconocida al personal funcionario, mediante la Ley 7/2007, de 12 abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP). Esta figura se incardina plenamente en materia de planificación y ordenación de Recursos Humanos dentro de la Administración, e incluso puede llegar a convertirse en un elemento más para su racionalización. No obstante, la parquedad a la hora de plasmar el legislador esta figura para otros empleados distintos a los laborales, y su falta de desarrollo normativo, ha estado y está causando diversas opiniones jurisprudenciales en torno a su aplicabilidad. Sin embargo, las resoluciones judiciales más recientes recaídas sobre el particular, parecen abrir las puertas a su plena aplicación.

En este sentido, el objetivo que se pretende con este trabajo, no es otro que el de recopilar y analizar algunas de estas recientes sentencias, que aún cuando se centran en casos muy particulares, lo cierto es que están generando un precedente interpretativo de importantes consecuencias para la Administración.

Por ultimo, también realizaremos algunas reflexiones sobre los problemas que puede generar, a falta del esperado desarrollo normativo y de los instrumentos de planificación idóneos, la aplicación de esta nueva modalidad de jubilación, especialmente, en el ámbito local.

II.- UN PRIMER PASO PARA LA PLENA APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL: SU RECONOCIMIENTO AL PERSONAL ESTATUTARIO.

Un primer paso para el reconocimiento de la jubilación parcial a otro personal distinto al laboral, es el que ha dado la jurisprudencia en torno a los supuestos planteados por el personal estatutario sanitario. Como se ha señalado brevemente en la introducción, la Ley 55/2003 -en concreto su art. 26- introdujo ésta modalidad para este tipo de personal. A pesar de su plasmación legislativa, los órganos competentes de las distintas instancias administrativas implicadas venían negando el reconocimiento de este derecho, en base a la falta de los instrumentos de desarrollo para su correcta implementación. La jurisprudencia, como veremos a continuación, reconoce la plenitud de su aplicación y sienta las bases de lo que después será resuelto para la Administración Local.

Así, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con Sede en Valladolid, de fecha 2 de enero del año 2008 (LA LEY JUR: 886/2008), sostiene la plena aplicabilidad al personal estatutario de la jubilación voluntaria parcial, si se reúnen los requisitos establecidos por la legislación de la seguridad social que se contienen en el art. 166 TRLSS.

El supuesto de hecho viene constituido por un trabajador sanitario que recurre en apelación la sentencia de instancia que le deniega el pase a la jubilación parcial, argumentando para ello lo siguiente:

- Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 55/2003, la jubilación parcial aparece vinculada a la posterior aprobación de planes de empleo por parte de la Administración,
- Que el personal estatutario continúa estando excluido de las previsiones contenidas en la legislación laboral.

El Tribunal Superior de Justicia niega estas argumentaciones, estimando el recurso en base a los siguientes razonamientos jurídicos:

TERCERO.- A tenor de las precedentes premisas fácticas y jurídicas antes establecidas se han de efectuar las siguientes consideraciones:

*1. El precepto que establece el derecho a la jubilación parcial es el antes citado artículo 26.4 de la referida Ley 55/2003. **Del contenido literal de esta norma se desprende que se está otorgando un derecho perfecto a la jubilación parcial que no se encuentra condicionado a un desarrollo normativo posterior**, siendo plenamente eficaz por lo establecido en el citado precepto, aun cuando el personal que opte a esta situación debe cumplir los requisitos de cotización y los demás exigidos en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, antes citado.*

*2º. El referido artículo 26.4 de la Ley 55/2003 **no condiciona el derecho a la existencia de un plan de ordenación de recursos humanos, sino que a través de este instrumento de racionalización de la estructura organizativa en lo afectante al personal, se podrá en su caso propiciar que los afectados se puedan acoger a tal forma de jubilación.***

En todo caso, si fuere necesario tal plan, su carencia no puede imputarse al funcionario, sino a la Administración que deberá hacer todo lo posible para que el derecho del trabajador pueda hacerse efectivo, sin que sea admisible por una posible omisión sólo a ella imputable el cercenar un derecho otorgado "ex lege" a todo funcionario estatutario.

3º. Ciertamente no pueden aplicarse determinadas instituciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores al personal estatutario, pues, como se ha visto, su artículo 12.6 relega, de un lado, la situación de contrato parcial de quien accede a la jubilación y, de otra parte, prevé la necesidad de que se proceda a efectuar un contrato de relevo. Más ello no quiere decir que dentro del marco general establecido y los principios que del mismo se deducen no sea de aplicación la jubilación parcial que estamos analizando. De esta forma, es una peculiaridad del personal estatutario,

que se encuentra en muchos ámbitos muy próximo al Derecho laboral, frente al resto de las relaciones funcionariales, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial, acogiendo esta institución propia del Derecho laboral, más es obvio que la regulación genérica establecida en el reiterado ámbito laboral para dicha forma de jubilación no puede ser plenamente extrapolable miméticamente al ámbito funcional que nos ocupa, como es la figura del contrato de relevo prevista en el citado artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, sin embargo ello no puede suponer la negación de la posibilidad de acoger esta institución jurídica de la jubilación parcial cuya efectividad en el ámbito que nos ocupa es, se insiste, consecuencia de la previsión genérica establecida en el reiterado artículo 26.4 de la Ley 55/2003.

4º. Por todo ello, la jubilación parcial es de aplicación al personal estatutario, dentro del marco normativo de aplicación, si bien adaptando las previsiones sobre contrato de relevo contenidas en la normativa laboral a las figuras contractuales específicamente previstas para los supuestos de puestos vacantes o sustitución en el específico ámbito normativo que nos ocupa.”

Por tanto, según la sentencia transcrita, la legislación otorga la posibilidad de que este personal goce del derecho a la jubilación parcial, siendo este derecho plenamente eficaz y no sujeto o condicionado a un desarrollo normativo posterior y, aunque admite la posibilidad de que la Administración proceda a su posterior desarrollo para garantizar el pleno despliegue de todos sus efectos, también la responsabiliza por su no regulación.

En igual sentido se pronuncia la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, en Sentencia de 18 de julio de 2008 (rec. 312/2008), en cuanto que reconoce al derecho del personal estatutario a la jubilación parcial con similares argumentaciones a las de sentencia antes citada, aunque introduciendo una serie de matizaciones:

“ La primera precisión nace de que la pensión de jubilación parcial es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo como personal estatutario a tiempo parcial, como se desprende del artículo 166.3 de la Ley General de la Seguridad Social en relación al artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/ 1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*En este último precepto, se prevé una reducción de jornada y la correlativa reducción de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 80 por 100 de una y otro, en el caso de la recurrente personal estatutario, **la cuantía de la reducción de la jornada y la correlativa del salario, no es una cuestión que se tenga que pactar entre la recurrente y la Administración sanitaria, sino que, como se ha dicho, en atención a las necesidades del servicio de dicha Administración y a los intereses públicos que sirve, será la Administración sanitaria la que fijará la reducción de la jornada y la consiguiente reducción de la retribución.***

Por tanto, tal y como se manifiesta, las condiciones para que el derecho reconocido al empleado se haga efectivo, dependerán de la situación del concreto

ámbito administrativo, ya que, en estos casos, deben quedar garantizadas y cubiertas tanto las necesidades del servicio público al que afecta, como su correcto funcionamiento de forma que: ***“tampoco es posible por las peculiaridades del personal estatutario, la celebración del contrato de relevo(...), por lo que la Administración sanitaria podrá ordenar la prestación del servicio por la recurrente, dentro del Área III de Atención Especializada en la que presta sus servicios y respetando su condición de Auxiliar Administrativo, haciendo para ello uso, si es necesario, de las figuras de los puestos vacantes, sustituciones u otras semejantes”.***

Otra Sentencia de interés es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears, de fecha 6 de noviembre del 2007 (rec. 481/2007). En este caso el actor era funcionario y venía prestando servicios de ATS. Amparado en las previsiones de su legislación autonómica, causó baja voluntaria como funcionario por pase a servicios especiales y optó por integrarse en la plantilla del personal laboral. Más tarde redujo su jornada en un 85% respecto de la ordinaria y la empresa concertó contrato de relevo con otra trabajadora para sustituirlo, solicitando poco después la jubilación parcial, que le fue denegada por el INSS, bajo los siguientes razonamientos:

- Que la jubilación parcial está prevista para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del ET, quedando por tanto excluidos los trabajadores ligados a un empleador público por un vínculo distinto del contrato de trabajo, y ello con independencia de que el régimen en el que se han de dar de alta a los trabajadores por cuenta ajena y a los funcionarios de carácter estatutario sea el mismo.
- Que la secuencia de los hechos descritos responden a una voluntad de obtener una prestación que de otro modo no se habría podido reconocer; dando lugar a un fraude de ley.

El Tribunal, por su parte, niega tales afirmaciones considerando en primer lugar que *“El demandante ostenta en la actualidad la condición de trabajador por cuenta ajena a consecuencia del ejercicio de una facultad que le confiere una norma con rango de ley. El cambio de naturaleza de su relación jurídica de servicios se ha producido al amparo de esta norma y el ajuste a derecho de la operación no se debate ni se cuestiona. El actor cumple por ello el primero de los requisitos necesarios para el disfrute de la prestación por jubilación parcial. También reúne el resto de requisitos sustanciales que determina al efecto el art. 166.2 de la LGSS, conforme las resoluciones administrativas admiten. Y aunque reconoce que “poca duda suscita que el móvil de la actuación del actor fue conseguir la jubilación parcial” sin embargo sostiene que dicho propósito: “(...) no puede tildarse de fraudulento por cuanto que en el momento de producirse el hecho causante de la prestación el interesado no era funcionario sino trabajador por cuenta ajena. Lo era porque aprovechó la oportunidad que ofrece la legislación en materia de personal que le resultaba aplicable. Y si con arreglo a Ley se ha convertido lícitamente en trabajador por cuenta ajena, tiene derecho a todas las ventajas que conlleva el estatus propio del personal laboral. Conviene insistir, en este aspecto, en que el interesado satisface todas las exigencias precisas para devenir beneficiario de la pensión de jubilación parcial;(....). El acceso del actor a la jubilación parcial no contraviene, pues, el ordenamiento jurídico sino, antes bien, es resultado que la regulación vigente posibilita.”*

De esta forma, -concluye más adelante-, lo relevante no es la cualidad profesional del empleado en el momento de solicitarse la jubilación parcial, sino el hecho de haber quedado patente que el empleado ha venido prestando sus servicios para el mismo empleador. Conforme a ello, la postura mantenida por el INSS sobre la exclusión del reconocimiento de la jubilación parcial a los funcionarios públicos pierde peso, ya que, además, como dice la referida Sentencia “ *el art. 67.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, extiende en su apartado d) la jubilación parcial al funcionario público siempre que -numeral cuarto del propio precepto- "reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable". Y el actor, como se ha visto, los reúne. El precepto no rige en el supuesto litigioso por razones temporales, pero sí proporciona un criterio indicativo útil de que la actuación del actor no contraría ninguna norma prohibitiva.*”

No obstante, este tipo de recovecos legales a efectos de la obtención de la jubilación parcial (pasando los funcionarios a ser contratos en régimen laboral para, inmediatamente, solicitar la jubilación parcial) llevaron al endurecimiento de los requisitos para su acceso tal y como queda patente en la actual redacción del artículo 166 TRLSS, exigiéndose, entre otros, la permanencia en la misma empresa durante un período de antigüedad de 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

En definitiva, y como se ha tenido ocasión de comprobar, la jurisprudencia hasta ahora aquí vista coincide en reconocer, -aunque con especialidades respecto al régimen laboral-, el derecho a la jubilación parcial de otros empleados distintos a los laborales cuando se cumplen los requisitos determinados por la legislación de la seguridad social. Al mismo tiempo rechazan en bloque la argumentación dada por la Administración de ser necesario para su aplicación un desarrollo complementario, pues este hecho no puede cercenar ni obstaculizar un derecho ya reconocido por la legislación.

III.- LA JUBILACIÓN PARCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.

A) Consideraciones preliminares.

En este apartado veremos como, muy recientemente, la jurisprudencia también ha dado un vuelco en torno a la aplicación de la jubilación parcial en el ámbito de la Administración Local, y para ello utiliza argumentos muy similares a los que ya se venían utilizando para su reconocimiento al personal estatutario.

Sin embargo, no podemos olvidar que esta modalidad de jubilación va a exigir como contrapartida el desempeño de unas funciones de forma parcial. En este sentido, conviene advertir que, la jornada parcial, ha sido una cuestión debatida en los Tribunales con un resultado negativo en cuanto a su aplicación y su posible disposición por parte de las Corporaciones locales. Así se manifiesta, por ejemplo, la Sentencia de fecha 5 de febrero de 1991, de la Sala tercera de lo Contencioso - Administrativo, Sección 7ª, del Tribunal Supremo (EC 891/1993).

El supuesto de hecho lo constituye un Ayuntamiento que acuerda la creación de una plaza de auxiliar administrativo, -funcionario de carrera-, en régimen de media jornada, aprobando, para ello, la correspondiente modificación de la plantilla. Estas actuaciones fueron impugnadas por parte del Estado.

En su Fundamento jurídico quinto, el Tribunal llega a la siguiente conclusión:

*“(...) el art. 94 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, que nos dice también en el párrafo 2.º que a los funcionarios de la Administración Local se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada que a los de la Administración Civil del Estado. Quiere esto decir que, al igual que acontecía con las reglamentaciones anteriores a la vigencia del Real Decreto Legislativo 781/1986, **cualquier tipo de reducción de jornada debe estar prefigurada en la normativa estatal sobre la materia, sin que los municipios puedan hacer otra cosa que elegir entre las modalidades ofrecidas por aquélla, entre las que no se encuentra, desde la entrada en vigor del mencionado Real Decreto Legislativo, la posibilidad de la media jornada para los funcionarios de carrera.** (...) No cabe objetar a lo dicho el principio recogido en el art. 90.1 de la Ley 7/1985, según el cual las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad económica y eficiencia. No ponemos en duda la posibilidad de que para el Ayuntamiento afectado fuese más acorde con estos criterios la fórmula que arbitró al crear la plaza de auxiliar administrativo, pero es necesario considerar que aquéllos deben desarrollarse sirviéndose de las fórmulas legalmente previstas, en el sentido de que las deseables racionalidad económica y eficiencia no suponen que quede abierto a la libre configuración de las entidades locales los medios para conseguirlos, sino que **en todo caso deben adaptarse a las disposiciones legales, quedando a su elección solamente la clase y número de personal que considere adecuado para el cumplimiento del servicio con sujeción a aquellos principios.**”*

Por tanto, el Tribunal Supremo cierra contundentemente las puertas a la existencia de plazas a tiempo parcial dentro de la plantilla del Ayuntamiento, para su desempeño por funcionarios. También ésta, es la opinión que sostiene la revista El Consultor (n.º 12 julio 2007, ref. 2013/2007)

Esta tesis se refuerza si tenemos en cuenta, además, que numerosa jurisprudencia niega la posibilidad de acuerdo alguno o disposición, que pueda adoptarse por parte de la Administración local en materias como la jornada laboral, -especialmente en lo referente a su reducción- puesto que carece de habilitación legal para ello [Sentencia de 3 Julio de 2007, Sala de lo Contencioso-administrativo Tribunal Superior de Justicia de Cantabria rec. 163/2005 (LA LEY JURIS: 2753304/2007), Sentencia de 24 de mayo de 1999, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección 2ª, del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (EC 3034/2004), Sentencia de 25 de julio de 2007, Sección 2ª, Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (LA LEY JURIS: 2781666/2007), entre otras.]

B) El reconocimiento de la jubilación parcial en el ámbito de la Administración Local: la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso - Administrativo de Córdoba de 26 de marzo de 2008.

El punto de inflexión para el reconocimiento al personal funcionario de la jubilación parcial en el ámbito de la Administración Local, ha venido dado por la Sentencia de fecha 26 de marzo de 2008 del Juzgado de lo Contencioso - Administrativo nº 4 de Córdoba, por el que se reconoce a un funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba, el derecho al pase a la jubilación parcial.

Esta Sentencia, sin duda, supone un importante paso en la materia, no sólo por la contundencia de sus argumentaciones, sino también porque abre las puertas a la utilización de este sistema de forma plena.

Antes de entrar en el análisis de las argumentaciones dadas por el juzgado conviene recordar, aunque sea de forma somera, lo dispuesto por la legislación vigente en relación con la jubilación parcial de los funcionarios.

Como ya sabemos, el Estatuto Básico del Empleado Público, regulado por Ley 7/2007, de 12 de abril, es aplicable al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral que preste servicios en la Administración, y en concreto, a las distintas entidades locales que se regulan en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Pero además, extiende sus efectos sobre otro tipo de personal bien funcionario, bien laboral, que preste sus servicios dentro de los llamados organismos públicos locales (organismos autónomos, entidades públicas empresariales locales o consorcios que no adopten la forma de sociedad mercantil).

Así mismo, existen partes normativas del propio estatuto que son de inmediata y directa aplicación, mientras que otras tienen una vigencia diferida, en tanto no se produzca su desarrollo mediante las correspondientes leyes de Función Pública que sean dictadas por parte de cada una de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias. Esto es lo que ocurre con los supuestos señalados en la Disposición Final Cuarta, apartados 2 y 3.

En relación con esta última afirmación, tenemos precisamente, que la jubilación parcial, regulada en el art. 67 del Capítulo II del Título IV, es una materia que no aparece recogida entre los supuestos de vigencia diferida. Al respecto, señala el art. 67 EBEP, lo siguiente:

“1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a. Voluntaria, a solicitud del funcionario.*
- b. Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.*
- c. Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.*
- d. Parcial. De acuerdo con lo establecido en los apartados 2 y 4.*

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.”

Por otra parte, la Disposición Adicional sexta EBEP impone al Gobierno la presentación ante el Congreso de los Diputados de “*un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.*” Estudio que, en mi opinión, hay que poner en relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 67.2 EBEP más arriba transcrito y que, entiendo, se refiere a la necesidad de equiparación de condiciones entre los funcionarios que estén en el Régimen General de la Seguridad Social, con los incluidos en Régimen Especial, y el correspondiente sistema de Clases Pasivas.

Por último, también conviene recordar que la Secretaría General para la Administración Pública, dictó el 5 de junio de 2007 varias instrucciones para la aplicación del EBEP en el ámbito de la Admón. General del Estado y sus Organismos Autónomos. En ellas se dice expresamente que: “*De acuerdo con lo señalado en el apartado 1 de estas instrucciones, con carácter transitorio hasta que se regulen los requisitos y condiciones de las modalidades de jubilación previstas en el EBEP, continúa en vigor el artículo 33 de la Ley 30/1984 sobre jubilación forzosa de los funcionarios públicos.*”

De igual forma, dicha Secretaría, en colaboración con la de Estado de Cooperación Territorial, remitió a las Corporaciones Locales una serie de criterios para la aplicación del Estatuto Básico en el ámbito de la Administración Local, en la que literalmente se dispone: “*continúa en vigor el artículo 33 de la ley 30/1984 que regula la jubilación forzosa de los funcionarios.(...) la jubilación parcial de los funcionarios públicos no puede aplicarse pues exige que se lleve a cabo el desarrollo normativo correspondiente.*”

Partiendo de estas premisas, comprenderemos mejor tanto el contexto como las argumentaciones jurídicas de la Sentencia que va a ser objeto de análisis a continuación.

El recurrente en este supuesto, ostenta la condición de funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba, prestando sus servicios en un Centro de Minusválidos adscrito a dicha entidad. Este solicitó la jubilación parcial amparada en el artículo 67 EBEP, que le fue denegada en base a los criterios antes apuntados de la Secretaría General de Administración Pública (es decir, no posibilidad de su reconocimiento por encontrarse transitoriamente en vigor el art. 33 de la Ley 30/1984 y necesidad de desarrollo reglamentario).

El primero de los argumentos utilizados por la sentencia para reconocer la jubilación parcial del recurrente es precisamente la plena aplicabilidad del art. 67 EBEP toda vez que no está comprendido en los supuestos de vigencia diferida:

“(...) una de las notas características de la ley es su obligatoriedad, una vez entre en vigor, en los elementos que la propia ley establezca. Y respecto de la jubilación parcial resulta con claridad meridiana que una vez en vigor la citada ley (en el plazo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado), resulta de total e inmediata aplicación, al no estar comprendida en los supuestos específicos en los que se difiere la vigencia de la norma previstos en los números 2 y 3 de la Disposición Final Cuarta (...)”

Dicha obligatoriedad de la norma, convierte en directamente aplicable la jubilación parcial como nueva modalidad, sin ningún tipo de condicionante a quien reúna los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social:

“(..) la referida Ley introduce con carácter general la jubilación parcial como nueva modalidad de jubilación del empleado público (salvo respecto aquellos funcionarios a los que no les es de aplicación), y lo hace sin establecer, como señala la parte actora, la necesidad de un desarrollo reglamentario para su efectividad, exigiendo únicamente la solicitud del interesado, y que este reúnen los requisitos establecidos en el régimen general de la seguridad social que le sea aplicable(...)”

La sentencia, sin embargo, reconoce la posibilidad de imponer por Ley las condiciones especiales que sean necesarias en cuanto a la forma de hacer efectivas las jubilaciones parcial y voluntaria, a tenor de lo dispuesto en el artículo 67.2, párrafo segundo, EBEP, pero insiste en que *“(..) hasta tanto no se dicte dicha ley del parlamento no existen condiciones especiales para la aplicación de lo dispuesto sobre jubilación parcial. “*

Por otra parte, el juzgado no reconoce la posible vinculatoriedad de las instrucciones interpretativas dictadas por la Secretaría General para la Administración Pública, para la aplicación del EBEP, dado que entiende que éstas no tienen virtualidad para alterar o modificar lo dispuesto en dicha norma, desplegando, a lo sumo, efectos internos en la propia Administración que los dicta y *“sin que constituyan norma reglamentaria ni vincule a los órganos jurisdiccionales, no estando además, al parecer publicada en boletín oficial alguno.”*

Finalmente tampoco admite la aplicabilidad del artículo 33 de la Ley 30/1984, de Medidas para la Función Pública, toda vez que *“dicho precepto aparece expresamente derogado por disp. Derog. única b) Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público”,* concluyendo que:

“(…) la obligatoriedad de la norma, no condicionada a desarrollo reglamentario alguno -sin perjuicio de que puedan dictarse con posterioridad las oportunas normas de desarrollo- debe ser cumplida por la Administración, que ha de disponer lo necesario para el reconocimiento y efectividad del derecho del recurrente a la jubilación parcial que tienen solicitada, lo que conlleva la necesidad de estimar el recurso interpuesto.”

Recapitulando: la Sentencia admite la plena aplicación de la jubilación parcial a la que considera una nueva modalidad de jubilación para los funcionarios- en el ámbito de la Administración Local, y para el supuesto de hecho planteado, por considerar que la norma que la regula está plenamente en vigor; de facto, esto implica que no puede diferirse su aplicación por causa de la falta de un desarrollo normativo por parte de la Administración.

De esta forma, el juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba viene a coincidir parcialmente con los razonamientos ya utilizados por las otras sentencias que han quedado expuestas a lo largo de este trabajo, en el sentido de que la aplicación de la jubilación parcial, -una vez reconocido el derecho por la norma-, no puede quedar condicionada a la existencia de un desarrollo normativo posterior lo que, a su vez, supone un contundente reproche a la dejadez del legislador.

IV.- CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.

A la vista de todo lo expuesto podemos extraer varias conclusiones entorno al tema que nos ocupa, así mismo también es obligado realizar una serie de reflexiones sobre las consecuencias de esta jurisprudencia.

En primer lugar, y de forma muy clara, la jurisprudencia ha venido admitiendo incluso con anterioridad al EBEP, la extensión de la institución de la jubilación parcial propia del ámbito laboral, al personal tanto estatuario como funcionario, aún cuando en este último caso, hasta su regulación expresa, para su obtención se manejasen ciertos recovecos legales, como hemos tenido ocasión de estudiar.

Actualmente parece, pues, indudable su plena aplicación respecto de aquellos funcionarios que estando en el régimen de la seguridad social, cumplan con los requisitos que se establecen por su legislación reguladora específica, especialmente lo dispuesto en el artículo 166 del TRLSS.

Pese a ello y pese a estar recogido en la norma, las Administraciones Públicas continúan negándose a reconocer este derecho en base a que es necesaria una norma complementaria que lo desarrolle; argumento este, por otra parte, que toda la jurisprudencia analizada rechaza de plano, por considerar que la norma reconoce el derecho sin más.

No obstante, si lo pensamos detenidamente, lo cierto es que el desarrollo normativo va a ser a todas luces necesario para su correcta aplicación. Como se señalaba más arriba, la jurisprudencia ha venido negando la posibilidad de que la Administración Local pueda contemplar en sus plantillas jornadas de funcionarios a tiempo parcial, y lo ha hecho en base a normativa que aún continua en vigor y en

base a la carencia de la potestad legislativa necesaria para ello. Y aunque lo más lógico será que la línea jurisprudencial que se dicte próximamente continúe la estela del reconocimiento pleno de la jubilación parcial, también es verdad que, en tanto no se produzcan los desarrollos o las modificaciones legislativas oportunas, poco puede hacer por sí misma la Administración Local, que en más de una ocasión se encontrará situaciones de pura contradicción.

Así, por ejemplo, imaginemos un funcionario de 61 años perteneciente al Cuerpo de la Policía Local, que solicite dicha jubilación parcial. En principio tendríamos que afirmar la posibilidad del reconocimiento de este derecho, ya que conforme al art. 3.2 EBEP, a esta clase de personal también se le aplica lo dispuesto por el Estatuto con carácter general y además, están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, hay más de un argumento para deducir lo contrario.

Ya sabemos, y por ello no volvemos a repetir, cual es la opinión de la jurisprudencia sobre la jornada a tiempo parcial para los funcionarios, pero aún cuando se admitiese lo contrario, ¿qué camino tendríamos que seguir?

Para empezar el TRLSS, exige que la parte de jornada que se reduzca como consecuencia de la jubilación parcial del trabajador sea cubierta simultáneamente por un relevista.

Primer obstáculo: De acuerdo con su legislación específica, la Policía Local constituye un Cuerpo cuyos miembros deben ostentar la especial condición de funcionario de carrera por ser agentes de la autoridad. En estos casos, por tanto, no podrá acudirse a la fórmula del contrato laboral de relevo conforme a lo dispuesto en el art. 12 ET y 166.2 TRLGSS.

Bueno, de todas formas, como la jurisprudencia ha venido matizando que no es posible aplicar miméticamente lo dispuesto por la legislación laboral, así que habrá de buscar otras figuras, distintas a la laboral, que se regulen en la normativa de función pública. Y ¿qué tenemos?

Segundo obstáculo: Tampoco podría acudirse a la fórmula de nombramiento de personal interino, pues ésta, está prohibida expresamente por su regulación específica (artículo 21 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales en Andalucía), así como por jurisprudencia, [véase entre otras, la sentencia de 12 de febrero de 1999, de la Sala de lo contencioso- Administrativo, sección 7ª del Tribunal Supremo (LA LEY JUR: 3316/1999)]

Tercer obstáculo: Ya sólo nos queda la figura del personal eventual, cuyo perfil evidentemente no encaja con el desempeño de las funciones propias de la Policía Local.

Por tanto, la vía a la que podríamos acogernos sería la de nombrar parcialmente otro funcionario de carrera, previo proceso selectivo, con lo que ya hemos vuelto al principio y sabemos que de momento tampoco es posible.

Entonces, la solución a estos y otros casos que pueden darse en el ámbito de la administración local -pensemos también en los habilitados estatales- habrán de

resolverse previamente por el legislador, ya que sigue sin casar ambas legislaciones (laboral/ funcionarial) para que ese derecho sea realmente efectivo.

Por otra parte, también conviene recordar que alguna de las sentencias analizadas, respecto al personal estatutario, establecen la necesidad de que, en todo caso, quede debidamente garantizado el correcto funcionamiento de los servicios públicos que pueden verse afectados por la reducción que consecuentemente lleva aparejada la jubilación parcial, por lo que en el caso concreto, habría que sopesar la merma en la efectividad de su prestación. Ésta cuestión, a falta de reglamentación, no es fácil de determinar a priori por lo que también exigirá el correspondiente ajuste normativo ya que, en caso contrario, probablemente quede de nuevo en manos de una ulterior decisión judicial.

Así mismo, la jurisprudencia ha señalado que tanto las reducciones de jornada como la correlativa reducción de salario en los supuestos de jubilación parcial en el ámbito de la Administración, no son materias a pactar entre el solicitante y aquella, sino que, en atención a las necesidades del servicio y a los intereses públicos que sirve, ambos conceptos deberán ser fijados por la Administración. Por ello, parece que lo sensato nuevamente sea que legalmente estén prefijadas las condiciones en las que estos deban tener lugar, a efectos tanto de una correcta planificación de recursos humanos, como para garantizar la efectividad del derecho en condiciones de igualdad.

Desde luego es más que plausible la labor realizada por los órganos judiciales en cuanto al reconocimiento y extensión del derecho a la jubilación parcial a favor del personal funcionario. Pero si echamos un vistazo al triste panorama legislativo actual, quedan numerosos vacíos que, entiendo, no pueden colmarse a base de rígidas interpretaciones o como bien ha señalado la jurisprudencia, en base de criterios o instrucciones emanados de una Administración que no pueden, ni deben, suplir o modificar lo establecido por una norma.

Por ello, se hace más que necesario que el legislador salga del largo letargo en el que se encuentra inmerso, asuma las riendas de sus competencias, y no deje a la vía judicial para mañana, lo que puede y debe solucionar hoy.