



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales
C/ Santiago Alba, 1
47008 - VALLADOLID

Expediente: 4991/2021

Asunto: Solicitud de jubilación parcial / Resolución

Centro directivo: Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión a la falta de respuesta a la solicitud de jubilación parcial de 25 de mayo de 2021 (reducción de jornada del 50% a partir del 17 de agosto de 2021), presentada por XXX, personal laboral fijo con la competencia funcional de cuidador técnico de servicios asistenciales en el Centro XXX de XXX.

En consecuencia, y con fecha 27 de enero de 2022, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática expuesta, y, en concreto, la remisión de una copia del expediente de jubilación parcial de XXX. Dicho trámite fue cumplimentado mediante una comunicación registrada de entrada el pasado 24 de febrero de 2022, en la que se indica que “en fecha 1 de febrero el Gerente de Servicios Sociales resuelve no conceder la jubilación parcial a XXX, en base a la motivación que se recoge en la Resolución que obra en el expediente que se adjunta (Resolución de 1 de febrero de 2022, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, por la que se desestima la solicitud de jubilación parcial de XXX)”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.



El artículo 86.2 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes (BOCyL nº 208, de 28 de octubre de 2013) dispone que “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”.

En concreto, el artículo 215.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, dispone que siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador 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.

Sin embargo, dicho precepto legal fue objeto de una interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que aparece publicada en la Página Web de la Seguridad Social (Noticias RED), y, concretamente, en el Boletín 1/2018, de 16 de abril de 2018. Se indica textualmente en el citado Boletín:

“Trabajadores relevistas de jubilados parciales: Base de cotización

La letra e) del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece, en relación a los trabajadores relevistas de jubilados parciales, que entre las bases de cotización de ambos trabajadores debe existir una correspondencia, de modo que la correspondiente al trabajador 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.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha establecido, respecto de los trabajadores relevistas contratados a tiempo parcial, que para las cuotas devengadas a partir del 1 de abril de 2018 la base de cotización de los citados trabajadores deberá ajustarse a lo establecido literalmente en el precepto indicado en el párrafo anterior, sin disminución de dicha base de cotización en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada”.

Con posterioridad, la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia emitió una la Nota informativa sobre “contratos de jubilación parcial y de relevo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y



sus Organismos Autónomos”, en la que se transcribe la interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que aparece publicada en la Página Web de la Seguridad Social, y se señala a continuación “Todo lo expuesto obliga a valorar la idoneidad de celebrar nuevos contratos de jubilación parcial y de relevo, habida cuenta del aumento del coste de las cuotas que supone el incremento de la base de cotización del jubilado parcial, así como la nueva interpretación en la cotización del relevista (...) dado que el coste real del contrato del jubilado parcial y el relevista para cubrir el mismo puesto supera el 100% del coste presupuestado (...). La Administración deberá valorar si puede prescindir de la parte de jornada que el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial dejaría de realizar, y que, en todos los casos, será del 25%”.

Expuesto lo anterior, y pasando al análisis de la “Resolución de 1 de febrero de 2022 de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León por la que se desestima la solicitud de jubilación parcial de XXX”, procede realizar las siguientes consideraciones.

En primer lugar, en dicha Resolución se hace referencia a la interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que aparece publicada en la Página Web de la Seguridad Social (Noticias RED), y aunque se indica que “*esta modificación interpretativa por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social ha sido cuestionada por la reciente jurisprudencia*” (se citan las STSJCyL de 28 de junio y 6 de septiembre de 2019), se añade que “*es acatada por esta empresa (...) queriendo conciliar la posibilidad de acceder a la jubilación parcial de sus empleados con el cumplimiento de la normativa básica estatal*”.

Sin embargo, y siendo cierto, como V.I indica, que “*esta modificación interpretativa por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social ha sido cuestionada por la reciente jurisprudencia*” (con cita de las STSJCyL de 28 de junio y 6 de septiembre de 2019), existe ya una doctrina consolidada de nuestro Tribunal Superior de Justicia contraria a la interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Por ejemplo, la STSJCyL de 28 de junio de 2019 (citada por la STSJCyL de 26 de septiembre de 2019, y por la STSJCyL de 30 de octubre de 2019) señala textualmente:

“Mantener la interpretación que la seguridad social defiende ahora supone en la práctica hacer inaplicable la jubilación parcial, pues en muchos casos será prácticamente imposible que la cotización del contratado alcance el 65 % de la cotización por un contrato a tiempo completo. Se burlaría pues la finalidad de la jubilación anticipada que busca un rejuvenecimiento de las plantillas y la mejora del empleo, haciendo de hecho imposible la jubilación.”



No niega esta Sala legitimidad a la entidad gestora para cambiar de criterio, pero cuando ya era una práctica admitida y seguida por los tribunales el cambio de dicho criterio supone un cambio prácticamente del alcance del precepto y ello se debería realizar mediante un cambio legislativo”.

En esta misma línea, la STSJCyL de 6 de septiembre de 2019 (citada por las STSJCyL de 13 de enero y 15 de enero de 2020, 31 de mayo, 14 de octubre y 20 de diciembre de 2021, y 21 de enero, 31 de enero y 17 de febrero de 2022) establece que *“la reinterpretación adoptada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2018 constituye una modificación de la norma legal mediante una mera instrucción administrativa, carente de toda base legislativa y contraria a su interpretación lógica, finalista e histórica, por lo que carece de todo amparo jurídico”*

Finalmente, según la reciente STSJCyL de 26 de febrero de 2020 *“no fundamenta la entidad gestora de manera razonada y suficiente los motivos del cambio de criterio interpretativo adoptado respecto del artículo 215.e) de la LGSS, pese a tratarse de criterio más restrictivo que se apartaba de sus propios precedentes”.*

En segundo lugar, y aunque no se cita expresamente la Nota informativa de la Dirección General de la Función Pública sobre “contratos de jubilación parcial y de relevo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos”, se señala en la Resolución de 1 de febrero de 2022, transcribiendo la citada Nota Informativa, que *“la Administración, en primer lugar, debe valorar si puede prescindir de la parte de jornada que el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial dejaría de realizar, y que, en todos los casos, será del 25%”.* En consecuencia, añade *“en su solicitud indica un porcentaje de jubilación superior a ese 25%, por lo que no sería atendible en base a lo expuesto sobre los criterios de buena gestión económica, sin efectuar más valoraciones”.*

Sin embargo, en relación con dicha Nota informativa de la Dirección General de la Función Pública, y en el contexto del expediente 4926/2021, esta Institución ha tenido conocimiento, a través de un informe de la Consejería de la Presidencia registrado de entrada el pasado 18 de marzo de 2022 que *«se desconoce si los denominadas “criterios sobre contratos de jubilación parcial” fueron o no negociados, así como el contexto en el que se tomaron, ya que no obra expediente de los mismos ni firma de órgano responsable».*

Precisamente por este motivo, y porque, además, dicha Nota informativa se remite a la interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, publicada en la Página Web de la Seguridad Social, y sobre la que, como decimos, existe una doctrina consolidada de nuestro Tribunal Superior de Justicia contraria a la misma,



nos hemos dirigido a la Consejería de la Presidencia, mediante una Resolución de 1 de abril de 2022, en cuya parte dispositiva se señala lo siguiente: *“Que por parte de ese Centro Directivo se proceda, a la vista de la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, a agilizar la elaboración de una nueva nota informativa (o del instrumento que se juzgue más oportuno) en el que se contemplen los criterios sobre “contratos de jubilación parcial y de relevo en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos”.*

En tercer lugar, *“entra a determinar si sería o no posible prescindir del trabajador en algún porcentaje de jornada”, señalando al respecto que “en la actualidad, la plantilla de cuidadores técnicos de servicios asistenciales del centro tienen que cubrir los turnos de mañana, tarde y noche que se realizan para atender a los menores usuarios del centro. Con los actuales ratios y las obligadas presencias de esta competencia funcional, de reducir su jornada, no habría opción para sustituir los absentismos de sus compañeros. No es posible prescindir de ningún porcentaje de jornada del trabajador”.*

Por lo tanto, la Resolución de 1 de febrero de 2022, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León, desestima la solicitud de jubilación parcial de XXX con fundamento en la interpretación de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social que aparece publicada en la Página Web de la Seguridad Social (Noticias RED), la Nota informativa de la Dirección General de la Función Pública, y, finalmente, porque *“con los actuales ratios y las obligadas presencias de esta competencia funcional, de reducir su jornada, no habría opción para sustituir los absentismos de sus compañeros”.*

No obstante, y como ha quedado expuesto, también es cierto que en dicha Resolución, transcribiendo la Nota Informativa de la Dirección General de la Función Pública, se señala que *“la Administración, en primer lugar, debe valorar si puede prescindir de la parte de jornada que el trabajador que desea acceder a la jubilación parcial dejaría de realizar, y que, en todos los casos, será del 25%”,* añadiendo a continuación *“en su solicitud indica un porcentaje de jubilación superior a ese 25%, por lo que no sería atendible en base a lo expuesto sobre los criterios de buena gestión económica, sin efectuar más valoraciones”* (y con independencia de que en un momento posterior valore *“si sería o no posible prescindir del trabajador en algún porcentaje de jornada”*).

Sin embargo, a juicio de esta Institución, las denegaciones de las solicitudes de jubilación parcial deben ser motivadas, lo que excluye la referencia a normas e instrucciones generales, disposiciones transitorias o criterios comunes *“sin efectuar más valoraciones”* (STSJCyL de 14 de octubre de 2021 y 21 de enero de 2022).



En este sentido se pronuncia la STSJCyL de 14 de octubre de 2021 que concluye poniendo de manifiesto que *“En fin, siendo que la jurisprudencia (STS de 22.6.2010) exige que se motive debidamente y en todo caso su posible denegación al tratarse de un derecho reconocido en convenio, y no siendo atendibles como causas de denegación instrucciones generales, disposiciones transitorias o criterios comunes, y que el único informe concreto responde a un error, y no se ajusta al caso que nos ocupa (informe de un instituto de educación secundaria de Soria contrario a la solicitud cuando la actora prestaba servicios en un colegio de educación especial en Ponferrada), no cabe sino confirmar el pronunciamiento de instancia, que reconoce a la actora el derecho a la jubilación parcial en los términos y con los demás condicionantes que señala, y desestimar, por consecuencia, el recurso planteado”*.

También se pronuncia en los mismos términos la reciente STSJCyL de 21 de enero de 2022, que concluye igualmente señalando que *“En fin, siendo que la jurisprudencia (STS de 22.6.2010) exige que se motive debidamente y en todo caso su posible denegación al tratarse de un derecho reconocido en Convenio, lo que no se ha logrado, teniendo en cuenta que no ha prosperado la modificación de hechos probados interesada, y no siendo atendibles como causas de denegación normas generales (como son parte de las alegadas como infringidas), disposiciones transitorias o criterios comunes, por lo que no cabe sino confirmar el pronunciamiento de instancia, que reconoce al actor el derecho a la jubilación parcial en los términos y con los demás condicionantes que señala, y desestimar, en consecuencia, el recurso planteado”*.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

Que en actuaciones sucesivas de ese Centro Directivo se tenga en cuenta que las denegaciones de las solicitudes de jubilación parcial deben ser motivadas, lo que excluye la referencia a normas e instrucciones generales, disposiciones transitorias o criterios comunes (STSJCyL de 14 de octubre de 2021 y 21 de enero de 2022).

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN
Tomás Quintana López