

Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial de acceder a ella a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. Jubilación parcial. 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.*

Palabras clave: *Jubilación parcial. Convenio colectivo.*

Abstract: *State collective agreement for security companies. Partial retirement. When the applicable collective agreement recognises the "right to access partial retirement, on reaching the age and requirements demanded by the legislation in force", without further details (such as the imposition of the employer's duty to accept the application or to enter into the mandatory relief contract), it cannot be understood that we are dealing with a true and perfect right that is enforceable, requiring the agreement between the parties to the employment contract.*

Keywords: *Partial retirement. Collective agreement.*

I. Introducción

La jubilación parcial puede producirse a partir de la edad legal de jubilación ordinaria o antes de esta y, en ambos casos, es necesario cumplir determinadas condiciones tanto en el plano laboral como en el de la Seguridad Social.

Estos requisitos legales se recogen, respectivamente, en el artículo 12.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el artículo 215 de la Ley General del Seguridad Social (LGSS). y son bastante más exigentes cuando se pretende acceder a esta modalidad de jubilación de manera anticipada.

En efecto, aunque en ambos casos el trabajador debe pactar con su empresa una reducción de jornada y de salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (art. 215 LGSS), el resto de condiciones difieren según la edad a la que se interese el paso a dicha situación. Así:

- Si el trabajador ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, puede acceder tanto si tienen un contrato a tiempo completo como a tiempo parcial. En este caso, no será preciso que la empresa concierte un contrato de relevo y bastará con acreditar el

periodo mínimo exigido para la jubilación ordinaria (15 años cotizados, dos en los últimos quince años anteriores al mes previo al del hecho causante).

- En cambio, por debajo de la edad legal, la jubilación parcial es posible siempre que el trabajador tenga un contrato a jornada completa y la empresa concierte simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador desempleado o temporal de la misma empresa que cubra, al menos, la jornada que deja vacante el jubilado parcial. Por lo demás, hay que tener en cuenta otras especialidades: a) el requisito de edad mínima se exigirá gradualmente, en función del tiempo de cotización acreditado (disp. trans. 10ª LGSS); b) la reducción de jornada y de salario puede llegar hasta el 75% si el contrato de relevo se celebra por tiempo indefinido y a jornada completa y se cumplen el resto de requisitos establecidos en el art. 215.2 LGSS; c) el jubilado parcial tiene que acreditar, al menos, 33 años cotizados antes de la fecha del hecho causante (25 años en el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%), sin inclusión de la parte proporcional de pagas extras, y 6 años de antigüedad en la empresa (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 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo); d) debe existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial de al menos el 65%.

En cuanto a cuantía de la pensión, esta se calcula aplicando el porcentaje de reducción de la jornada a la pensión que correspondería de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, sin que sean aplicables coeficientes reductores por adelanto de edad. Y, en el momento en que el trabajador se jubile totalmente, se recalculará la pensión como si hubiera trabajado y cotizado a tiempo completo, siempre que la jubilación parcial se hubiera simultaneado con un contrato de relevo.

En definitiva, en el ámbito de la relación laboral, la jubilación parcial anticipada requiere que se celebren simultáneamente dos contratos de trabajo distintos: un contrato a tiempo parcial con el trabajador parcialmente retirado, mediante la novación de su anterior contrato a tiempo completo y un nuevo contrato con el trabajador relevista.

El convenio colectivo aplicable puede precisar de forma inequívoca el alcance de la obligación empresarial ante una propuesta de jubilación formulada por el trabajador o bien regular este derecho de forma imprecisa, mediante una genérica remisión a la normativa legal, siendo las consecuencias jurídicas muy diferentes.

Precisamente, en la sentencia objeto de comentario se analiza si existe un derecho subjetivo perfecto del trabajador a la jubilación parcial que pueda imponerse a la empresa cuando el convenio colectivo reconoce este derecho, pero no lo hace de manera inequívoca, sino por remisión a la normativa legal.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 236/2023, de 29 de marzo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUd núm. 2322/2020.

ECLI: ES:TS:2023:1363

Fuente: CENDOJ.

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

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión debatida es si el trabajador tiene derecho a la jubilación parcial cuando cumple con los requisitos legalmente establecidos, sin necesidad de la anuencia empresarial, así como el papel que puede jugar al respecto el convenio colectivo aplicable.

1. Hechos

Un trabajador que es Vigilante de Seguridad en la misma empresa desde julio de 1996, manifiesta en 2019 su voluntad de acceder a la jubilación parcial a partir de agosto de ese mismo año.

El actor cumple con los requisitos para jubilarse parcialmente, pero la empresa no accede a dicha petición.

El convenio colectivo aplicable contempla el derecho a la jubilación parcial, remitiendo al acuerdo entre empresa y trabajador la fijación del porcentaje de la jornada a realizar y la posibilidad de hacerlo de manera acumulada.

2. Sentencias recaídas en el proceso

- El Juzgado de lo Social nº 4 de Santander dictó sentencia 110/2020, de 11 de marzo en la que estima la demanda y “condena a la demandada a permitir el acceso a la jubilación parcial del trabajador mediante formalización de un contrato de relevo”. Considera que, si bien de la LGSS no deriva el deber empresarial de posibilitar la jubilación parcial, dicha obligación sí puede derivar del convenio colectivo, invocando a tal efecto la STS de 22 de junio de 2010 (rcud. 3046/2009).

- La resolución recurrida es la sentencia 456/2020, de 24 de junio de la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria que desestima el recurso de suplicación (rec. 294/2020) interpuesto por la empresa. En ella, tras analizar el convenio colectivo aplicable, concluye que las empresas deben facilitar la jubilación parcial siempre que se cumpla la siguiente doble condición. De un lado, que el trabajador reúna “la edad y los requisitos exigidos por la legislación vigente”. De otro, que se pacte “el porcentaje de la jornada anual”, no exigiendo un acuerdo previo entre las partes, y si el INSS denegase posteriormente la jubilación parcial, habría que cuestionarse sus consecuencias.

En suma, considera que el convenio colectivo ha establecido una obligación empresarial, sin condicionarla al acuerdo con el trabajador que solicita la jubilación parcial, por lo que se mejora lo previsto en la regulación legal. Invoca como precedentes las SSTs de 22 de junio de 2010 (rcud. 3046/2009) y 9 de diciembre de 2014 (rec. 30/2014).

- Como sentencia de contraste para formular recurso de casación para la unificación de doctrina se aporta la STSJ de Madrid de 25 de octubre de 2018 (rec. 1096/2017), que confirma la sentencia de instancia que desestimó la demanda presentada por el actor frente a la empresa Securitas Seguridad España SA, en que solicitaba el reconocimiento del derecho a la jubilación parcial.

Se trata, por tanto, de sentencias contradictorias, que aplicando el mismo convenio (aunque de fechas distintas y ligeras variaciones en cuanto a la edad) llegan a soluciones opuestas. Así, mientras que la recurrida reconoce el derecho del actor a la jubilación parcial sin necesidad de que se alcance un acuerdo entre empresa y trabajador, al no preverlo el convenio aplicable, la referencial deniega la jubilación parcial por entender que debe existir un acuerdo en relación con la jornada a realizar, no siendo posible la jubilación parcial en defecto del mismo.

IV. Posición de las partes

La parte recurrente es la empresa Securitas Seguridad España, S.A., quien alega infracción del art. 12.4.e) ET, art. 215 LGSS y art. 69 del Convenio Colectivo estatal de

las Empresas de Seguridad. Sostiene que del texto de la norma convencional no se desprende un derecho automático a la jubilación parcial, debiendo existir un acuerdo entre la empresa y el trabajador, lo que no se ha producido, por lo que este no tiene derecho.

Señala, además, que el empleado plantea un 75 por ciento de reducción de jornada, sin voluntad alguna de acordar otro distinto y que no cabe imponer a la empresa que celebre otro contrato de trabajo sin previo acuerdo.

La parte recurrida es el trabajador, cuya representación legal formula impugnación del recurso de casación. Admite la contradicción existente entre las sentencias enfrentadas, pero subraya que la doctrina correcta está en la recurrida. No obstante, expone que el trabajador asume que la ausencia de acuerdo con la empresa aboca a que el porcentaje de reducción de jornada sea el mínimo.

El Ministerio Fiscal considera que concurre la contradicción y estima acertada la doctrina de la sentencia debatida, siendo lo único cuestionado el alcance del convenio colectivo aplicable. La expresión “deberá” contenida en el artículo 12 ET significa que cuando el trabajador insta su jubilación parcial, la empresa viene obligada a concertar un contrato de relevo.

V. Normativa aplicable al caso

Las normas aplicables en este procedimiento son el artículo 12 del ET, el artículo 215 de la LGSS y el artículo 69 del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (Código de convenio nº 99004615011982), para el periodo 2017-2020 (BOE de 1 de febrero 2018), en su versión vigente en la fecha en que el actor ejerce su derecho (julio de 2019).

- Artículo 12 ET- “Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo”, apartados 6 y 7:
- Art. 12.6 ET. “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 salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa concertará 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 la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y 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 del 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”.

- Art. 12.7. Este apartado regula extensamente el contrato de relevo y finaliza señalando que “En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo”.
- Artículo 215 LGSS “Jubilación parcial”.

Este precepto distingue dos supuestos, según que el acceso tenga lugar a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria o antes de esta edad:

- Trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnen los requisitos para causar derecho a la jubilación. En este caso la reducción de jornada (entre el 25 y el 50 %) permite acceder a la jubilación parcial “sin necesidad de la simultánea celebración de un contrato de relevo”.
- Trabajadores a tiempo completo que cumplen determinados requisitos de edad y cotización, “siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo”. Además, la norma establece una serie de exigencias sobre la necesaria correspondencia entre las bases 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 periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial”) y la del relevado (la “que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa”), y también sobre la duración mínima del contrato de relevo.
- Art. 69 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, rubricado “Aplicación de la Jubilación parcial y del Contrato de Relevo”, apartados 1, 2 y 3:
 - “Los trabajadores tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.
 - La empresa fijará de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando hasta su jubilación total. Igualmente, podrá pactarse la realización de forma acumulada del número de horas que debe realizar hasta su jubilación total.
 - Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar con un contrato a tiempo completo.”

VI. Doctrina básica

La Sentencia comentada analiza su propia doctrina sobre dos cuestiones relacionadas con el asunto controvertido. La primera, sobre las reglas de interpretación de los convenios colectivos (Fundamento jurídico Tercero) y, la segunda, sobre el derecho a la jubilación parcial y el alcance que puede tener el convenio colectivo aplicable al respecto (Fundamento jurídico Cuarto).

1. Interpretación de los convenios colectivos

Así, en primer lugar, dado que las discrepancias sobre el problema debatido derivan de una exégesis divergente de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, la Sala considera imprescindible recordar las pautas que deben aplicarse para interpretar esta fuente del derecho, las cuales se encuentran condensadas en muchas de sus sentencias que allí se citan^[1]. Sobre esta cuestión recuerda que:

- Dado su naturaleza mixta- norma de origen convencional y contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de tomar en consideración tanto las reglas legales relativas a la hermenéutica de las normas jurídicas como aquellas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los artículos 3, 4 y 1281 a 1289 del CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, porque cuando los términos del contrato son claros y terminantes, no dejando dudas sobre la intención de las partes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación. No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo. Tampoco se

admite el espiguelo, sino que los convenios colectivos deben ser interpretados en su conjunto.

- Superando una antigua doctrina jurisprudencial que atribuía a los órganos judiciales de instancia un amplio margen de apreciación en la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos, entre ellos, los convenios colectivos, la actual doctrina de la Sala considera que, en supuestos como este en los que el recurrente discute la exégesis efectuada por la sentencia de instancia del convenio aplicable, lo que le corresponde a esta Sala es verificar si la interpretación del precepto convencional aplicable efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3, 1281 y siguientes del CC.

2. Derecho a la jubilación parcial y alcance de la obligación empresarial a la vista de la regulación legal y del convenio colectivo aplicable

Sobre esta segunda cuestión la sentencia glosada revisa la doctrina sentada principalmente en dos de las resoluciones alegadas en su favor por la sentencia recurrida y la impugnación del recurso [SSTS 22 junio 2010 (rcud. 3046/2009) y 9 diciembre 2014 (rec. 30/2014)], así como el tenor de los pronunciamientos contenidos en otras relacionadas con esta problemática^[2].

La doctrina básica se formula en la STS de 22 de junio de 2010 y se reitera en diversas ocasiones posteriores y puede sintetizarse como sigue:

- 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 y anterior 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 a tiempo 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 ET.
- 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.
- La STS 9 diciembre de 2014 (rec. 30/2014) estima que debe declararse la obligación empresarial de facilitar jubilaciones parciales cuando las mismas no comporten formalizar contratos de relevo, no existiendo dicha obligación en caso contrario.
- 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 dicha jubilación. Si no se alcanza un acuerdo, la empresa no está obligada a aceptar la propuesta de jubilación parcial cuando esta no convenga a sus intereses o lo aconsejen razones económicas y organizativas, como puede suceder cuando se produzcan solicitudes masivas de jubilación parcial y se incrementa, por ello, los costes de la Seguridad Social (STS 510/2022 de 1 de junio; rec. 126/2020).
- “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 empleadora la obligación de cumplimentar las formalidades necesarias para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial (STS 534/2020 de 25 de junio (rcud, 665/2018).

VII. Parte dispositiva

La sentencia concluye estimando el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por la empresa, pronunciamiento que comporta la consiguiente anulación de la sentencia recurrida (la sentencia nº 456/2020 del TSJ de Cantabria, de 24 de junio). A su vez, y, de acuerdo con el art. 238 LRJS, ello implica estimar el recurso de suplicación interpuesto por la mercantil y revocar la sentencia 110/2020 de 11 de marzo dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Santander, con desestimación de la demanda.

Por último, ordena la devolución de los depósitos y cauciones que la empresa hubiera constituido para recurrir y no conlleva imposición de costas procesales a ninguna de las partes, debiendo asumir cada una de ellas las causadas a su instancia.

VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes decisivos de la sentencia glosada se encuentran, sobre todo, en su FJ Cuarto, apartado 5 A), en parte reiterados en el FJ. Quinto, apartado 2, en el que se señala lo siguiente:

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.*

Asimismo, es de gran relevancia el argumento contenido en la segunda afirmación conclusiva del FJ 5º, apartado 2, que reza:

(...) 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 del contrato de trabajo.

IX. Comentario

La sentencia glosada se enfrenta a un problema complejo como es el de la jubilación parcial que comporta la celebración de un contrato de relevo. Sin embargo, esta cuestión no es nueva para la Sala Cuarta, sino que ha sido ya abordada en casos

anteriores. De ahí que, en esta ocasión, se haga un cuidado repaso de su doctrina sobre el tema debatido y se extraigan conclusiones a modo recapitulación (FJ 5º).

En primer lugar, y dada la discrepancia que se plantea a la hora de determinar el alcance de la obligación empresarial de aceptar la solicitud de jubilación parcial recibida a la luz del convenio colectivo aplicable, la Sala empieza recordando las reglas que deben observarse para identificar el sentido de las cláusulas convencionales y que se hallan condensadas en varias de sus sentencias. En este sentido, señala que en supuestos como este en los que el recurrente discute la interpretación efectuada por la sentencia de instancia del convenio aplicable, lo que le corresponde a esta Sala es verificar si la exégesis del precepto convencional aplicable efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas hermenéuticas que se derivan de los artículos 3, 1281 y siguientes del CC.

A continuación, el Alto Tribunal analiza si el derecho a la jubilación parcial es un derecho absoluto cuando se cumplen los requisitos legales para el acceso a la pensión contributiva, o si exige, además, la existencia de un acuerdo para adoptar las formalidades necesarias en el plano de la relación laboral. Al respecto, recuerda su postura acerca de que de la regulación laboral y de Seguridad Social no se deriva la existencia de una obligación legal para la empresa de aceptar la propuesta de jubilación parcial del trabajador ni de formalizar un contrato de relevo, como tampoco la empresa puede imponer esa fórmula de renovación de su plantilla.

De otro lado, la Sala ha admitido la existencia de un derecho subjetivo perfecto de la persona trabajadora para acceder a la jubilación parcial, que se impone a la empresa, cuando la regulación convencional es inequívoca, por ejemplo, incorporando una cláusula en la que se diga expresamente que el empleador “queda obligado a aceptar” la propuesta que se le realiza (STS 948/2022). En cambio, respecto de los convenios colectivos en los que aparece formulado este derecho de forma genérica, mediante la remisión a la normativa legal, no cabe inferir que aquel comporte para la empresa la obligación de realizar las actuaciones necesarias para facilitar el acceso a la jubilación parcial (STS 534/2020).

En aplicación de dicha doctrina, resuelve el debate planteado unificando las posiciones discrepantes, a favor de la tesis contenida en la sentencia de contraste. Finaliza su resolución, destacando como conclusión las dos afirmaciones siguientes:

La primera, que es requisito constitutivo para acceder a la jubilación parcial a tenor de 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.

La segunda, y en aplicación de su propia doctrina, que 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 del contrato de trabajo.

En suma, si el convenio regula el derecho de forma inequívoca, el empresario deberá aceptar la solicitud del trabajador. Por contra, en ausencia de convenio o cuando este no regula esta cuestión de manera cierta e irrefutable, es necesario que haya un acuerdo entre las partes del contrato de trabajo.

X. Apunte final

En definitiva, en la sentencia glosada se pone de relieve que el derecho a una prestación de la Seguridad Social, como es el caso de la jubilación parcial, queda condicionado no solo al cumplimiento de los requisitos legales propios de las prestaciones contributivas (edad, periodo de cotización, etc.), sino que también precisa

de la concurrencia de las voluntades de las partes de la relación laboral que deben negociar y acordar el modo en que se va a llevar a cabo dicha jubilación parcial. Así, pues, para que el derecho sea exigible es necesario que se alcance un acuerdo entre las partes del contrato o la existencia de un convenio colectivo que imponga dicha obligación a la empleadora.

Cabe recordar que, a pesar de las diferencias que existen con el caso analizado, en nuestro ordenamiento podemos encontrar otros supuestos en los que también se plantea la necesidad de acuerdo entre trabajador y empresa para ejercer ciertos derechos, como sucede, por ejemplo, para poder disfrutar del descanso- y en su caso, de la correspondiente prestación- por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada a tiempo parcial (art. 48.5 ET y art. 2.1 RD 295/2009, de 6 de marzo).

Referencias:

1. [^] *Entre otras muchas, las SSTS 104/2020 de 5 de febrero (rcud 3174/2017); 904/2020 de 13 de octubre (rec. 132/2019; 577/2020 de 1 de julio (rec. 223/2018); 1125/2020 de 15 diciembre (rec. 80/2019); 1135/2020 de 21 diciembre (rec. 76/2019) y 1292/2021 de 12 diciembre (rec. 128/2020).*
2. [^] *Se trata de las SSTS 534/2020 de 25 de junio (rcud. 665/2018); 773/2021 de 8 de julio (rec. 40/2020), 510/2022 de 1 de junio (rec, 126/2020) y 984/2022 de 20 de diciembre (rcud. 3442/2021).*