



Roj: **STS 4796/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4796**

Id Cendoj: **28079140012022100879**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/12/2022**

Nº de Recurso: **3442/2021**

Nº de Resolución: **984/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 9714/2021,**
STS 4796/2022

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3442/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 984/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

En Madrid, a 20 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Eladio , representado y asistido por el letrado D. Fernando Antonio Salvatierra Fernández, contra la sentencia dictada el 14 de julio de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 19/2020, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Sevilla, de fecha 4 de febrero de 2019, autos núm. 190/2018, que resolvió la demanda sobre Despido interpuesta por D. Eladio , frente al Ayuntamiento de Sevilla.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida el Ayuntamiento de Sevilla, representado y asistido por el letrado de los servicios jurídicos del Ayuntamiento de Sevilla.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 4 de febrero de 2019 el Juzgado de lo Social núm. 10 de Sevilla dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- Eladio , con NIF núm. NUM000 , era personal laboral fijo del Ayuntamiento de Sevilla, con la categoría de Jefe Obrero, perteneciente a la escala de personal laboral, subescala obrera, con antigüedad reconocida de 2 de junio de 1967, habiendo venido desempeñando sus funciones en el Laboratorio Municipal del referido Ayuntamiento, con jornada de trabajo a tiempo completo.

El 3 de septiembre de 2009, el actor y el Ayuntamiento de Sevilla suscribieron contrato de trabajo de duración de terminada, de jubilación parcial, fijando la jornada de trabajo ordinaria en 225 horas anuales y una duración del 3 de septiembre de 2009 al 4 de febrero de 2014, siendo el objeto del contrato: "Reducir la jornada de trabajo y el salario en un 85%, cuando el trabajador reúna las condiciones legales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo las citadas condiciones generales, hayan cumplido ya dicha edad." Se establece una cláusula adicional, de acuerdo con la cual el Ayuntamiento se compromete a mantener la cobertura del puesto durante el plazo en que el trabajador jubilado parcialmente alcance la edad obligatoria de jubilación a los 65 años (folios 30 y 31).

El actor ha venido percibiendo un salario bruto diario ascendente, en cómputo anual, a 18,86 euros (573,75 euros mensuales).

SEGUNDO.- El 17 de enero de 2014, el actor presentó escrito ante el Ayuntamiento de Sevilla solicitando la prórroga del contrato de trabajo suscrito con el Ayuntamiento, a partir del 4 de febrero de 2014 (folio 33), habiéndose acordado por Resolución de 29 de enero de 2014 estimar la petición del demandante de continuar en servicio activo una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años y mantener su contrato de jubilación parcial (folio 34).

TERCERO.- El 2 de febrero de 2015 se dictó por la Dirección General de Hacienda y Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sevilla Acuerdo por el que se estima la petición de Eladio de continuar en servicio activo y mantener su contrato de jubilación parcial hasta la finalización de la jornada laboral del día 4 de febrero de 2016 (folio 36).

CUARTO.- Solicitada por el demandante nueva prórroga el 16 de diciembre de 2015, por Resolución de 2 de febrero de 2016 se estimó la petición realizada por el Sr. Eladio de continuar en servicio activo y mantener su contrato de jubilación parcial hasta la finalización de la jornada laboral del día 4 de febrero de 2017 (folio 39).

QUINTO.- El 15 de diciembre de 2016 el demandante presentó ante el Consistorio nueva solicitud de prórroga anual del contrato de jubilación parcial hasta el 4 de febrero de 2018 que fue estimada por Acuerdo de la Dirección General de Recursos Humanos de 3 de febrero de 2017.

SEXTO.- Presentada, el 19 de diciembre de 2017, por el actor nueva solicitud de prórroga anual del contrato de jubilación parcial hasta el 4 de febrero de 2019, la misma fue denegada por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Consistorio de 5 de enero de 2018 obrante al folios 45 a 47 que se da por reproducida en su integridad.

SÉPTIMO.- El 16 de enero de 2018 se efectuó al demandante comunicación del siguiente tenor: "Pongo en su conocimiento que a la finalización de la jornada laboral del próximo día 04/02/2018 causará Vd. baja en esta Corporación, dejando por tanto de prestar las funciones que como Jefe Obrero adscrito al Servicio Laboratorio Municipal viene desarrollando, tal como se especifica en el Contrato laboral de carácter temporal que tiene Vd. suscrito con este Excmo. Ayuntamiento. En dicha fecha Vd. deberá haber disfrutado los

permisos y vacaciones reglamentarios que le corresponda y tenga derecho. Lo que le comunico a Ud. para su conocimiento y efectos, advirtiéndole que en nómina se le acreditará la liquidación que le corresponda, así como, en su caso, la indemnización a la que pueda tener derecho de conformidad con el art. 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición transitoria octava del mismo texto legal."

OCTAVO.- El 7 de marzo de 2006, por la representación del Consistorio y de los Sindicatos, se suscribió Acuerdo de Negociación Colectiva, en cuyo apartado 3, relativo a la Jubilación Parcial, se establece respecto del Personal Laboral: "El trabajador a partir de los 60 años y antes de los 65 años, que cumpla los requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, tendrá derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial. El Ayuntamiento queda obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto. Simultáneamente a la jubilación parcial de los trabajadores de menos de 65 años, el Ayuntamiento contratará un nuevo empleado. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el RD 1131/2002, sometiéndose la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el Convenio Colectivo. La regulación de dicha jubilación se incluirá en el nuevo Convenio Colectivo y Reglamento."



NOVENO.- El 26 de marzo de 2013, los representantes de las secciones sindicales UGT, CCOO, CSIF, SPPME-A y SPB y el Director General de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sevilla suscribieron Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Jubilación Parcial 2013-2018 del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla integrado por los empleados que cumplen los requisitos establecidos para la jubilación parcial y que se relacionan en Anexo adjunto, formando parte integrante del mismo, dándose efectividad al Acuerdo con fecha de 17 de marzo de 2013, coincidiendo con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013. Dicho Acuerdo ha sido aprobado mediante Resolución del Director General de Recursos Humanos de 21 de mayo de 2013. (folios 114 a 124)

DÉCIMO.- Por Resolución de 4 de noviembre de 2009 de la Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, por delegación de la Junta de Gobierno de la ciudad de Sevilla, se acordó abonar al actor el premio extraordinario recogido en el artículo 64.4 del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla, consistente en un 20% de la pensión bruta reconocida por la Seguridad Social. La Jefe de la Sección Económica Presupuestaria, con el conforme del Jefe de Servicio de Recursos Humanos, formuló, el 2 de abril de 2018, propuesta de Resolución para que se dejara de abonar al actor el importe correspondiente al premio extraordinario -al superar los límites máximos establecidos en la Ley de Presupuestos- el 4 de febrero de 2018, fecha coincidente con la de jubilación total, siendo el importe de la pensión pública a percibir de 2.580,13 euros. Por Resolución de 9 de abril de 2018 se dejó de abonar al actor el importe correspondiente en concepto de premio extraordinario, con efecto de 1 de marzo de 2018.

UNDÉCIMO.- El Ayuntamiento de Sevilla suscribió, el 3 de septiembre de 2009, contrato de relevo con Inocencio para la prestación de servicios como Jefe Obrero Zoosanitario, desde la indicada data, adscrito al servicio de laboratorio municipal, estableciéndose que su duración se extendía hasta el 4 de febrero de 2014, fecha en la que se produciría la jubilación de Eladio, quien, durante ese periodo estaría en jubilación parcial. El contrato de relevo del Sr. Inocencio se fue prorrogando anualmente hasta el 4 de febrero de 2018, fecha en la que fue cesado el referido trabajador, habiéndose declarado por Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla, el 30 de julio de 2018, en Autos núm. 177/18, la inexistencia de despido, la meritada resolución obra a los folios 97 a 103 y se da por reproducida en su integridad.

DUODÉCIMO.- El actor ha presentado demanda sobre declaración de derechos frente al Ayuntamiento de Sevilla, habiendo correspondido su conocimiento al Juzgado de lo Social núm. 7 de esta ciudad, Autos núm. 187/18.

DECIMOTERCERO.- Con posterioridad al cese del actor, así por Resolución del Director General de Recursos Humanos de 17 de agosto de 2018, el Ayuntamiento ha acordado la prórroga en la situación de jubilación parcial de un trabajador con posterioridad al cumplimiento de la edad reglamentaria de jubilación y hasta tanto manifiesten su voluntad de jubilación total. (folios 129 a 140)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Con estimación de la demanda interpuesta por D. Eladio contra el Ayuntamiento de Sevilla, declaro la improcedencia del despido operado por el Consistorio respecto del actor, condenando al mismo a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o bien a abonarle una indemnización por importe de 23.763,60 euros, pudiéndose efectuar la opción por la empleadora, por escrito o por comparecencia ante la Secretaría del Juzgado, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la presente resolución, entendiéndose si no se ejercitase la misma en el plazo indicado, que la corporación local condenada se decanta por la readmisión".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Ayuntamiento de Sevilla ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, la cual dictó sentencia en fecha 14 de julio de 2021, en la que consta el siguiente fallo:

"Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por el demandado contra la sentencia dictada en los autos nº. 190/2018 por el Juzgado de lo Social número 10 de los de Sevilla, en virtud de demanda formulada por Eladio contra el Ayuntamiento de Sevilla, debemos revocar y revocamos dicha sentencia y, con desestimación de la demanda, absolvemos al demandado de los pedimentos deducidos en la misma".

TERCERO.- Por la representación de D. Eladio se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de fecha 27 de mayo de 2021 (R. 3509/2019).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.



Por el letrado del Ayuntamiento de Sevilla se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de diciembre de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión objeto de debate consiste en determinar si el empresario -cuando el trabajador se ha jubilado de forma anticipada parcial, según el acuerdo de negociación colectiva del Ayuntamiento de Sevilla vigente al tiempo de dicha jubilación- está obligado a aceptar las prórrogas que solicite el trabajador después de la edad ordinaria de jubilación.

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social nº. 10 de Sevilla, estimó la demanda del trabajador y consideró que la negativa del Ayuntamiento demandado constituyó un despido que calificó de improcedente. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla de 14 de julio de 2021, R. 19/2020, revocó aquella y desestimó la demanda.

Consta que el actor, personal laboral fijo, suscribió con su empleador, el Ayuntamiento de Sevilla, un contrato de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial con una minoración de la jornada y del salario del 85% y vigencia desde el 3 de septiembre de 2009 hasta el 4 de febrero de 2014, fecha del cumplimiento de la edad de 65 años y demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. El contrato, una vez alcanzada dicha fecha, fue sucesiva y anualmente prorrogado, a solicitud del actor estimada por su empleador, hasta el 4 de febrero de 2018. Solicitada por el actor una nueva prórroga hasta el 4 de febrero de 2019, le fue denegada por resolución de 5 de enero de 2018, que dispuso su jubilación total desde el 5 de febrero de 2018 y la extinción con igual fecha del contrato de relevo del trabajador que venía sustituyendo al actor en la parte de su jornada afectada por la jubilación parcial. La referida jubilación parcial venía amparada por el Acuerdo de Negociación Colectiva suscrito entre el demandado y los sindicatos el 7 de marzo de 2006, conforme al cual el trabajador a partir de los 60 años y antes de los 65 años tendría derecho a jubilarse parcialmente, quedando el demandado obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formularan, siempre que la misma reuniese los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en dicho Acuerdo.

Entiende la sentencia recurrida que dicho acuerdo del año 2006 se remite al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y derivadamente al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, que posibilitan (pero no imponen) la prórroga de la situación de jubilación parcial a instancia del interesado, siendo potestativa la prórroga para el Ayuntamiento. Como tampoco el Plan de Jubilación Parcial para los años 2013 a 2018 del Ayuntamiento de Sevilla regula expresamente esa posible continuidad después de cumplir la edad ordinaria de jubilación, el mantenimiento de la contratación debe ser fruto del acuerdo de las partes al amparo de lo dispuesto en los arts. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y 1255 y concordantes del Código Civil.

3.- Recurre en casación unificadora el trabajador fijando el núcleo de la contradicción en si del Acuerdo de 2006 se desprende que basta para prorrogar el contrato con la voluntad del trabajador siendo obligatorio para el Ayuntamiento o, por el contrario, es necesario un acuerdo de voluntades de ambas partes para que se mantenga la contratación al jubilado parcial. Al efecto, considera infringidos los artículos 215 LGSS; 12.5, 12.7 y D.A. 10ª ET, junto con los artículos 55 y 56 ET y artículo 64 del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Sevilla.

El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar su improcedencia.

SEGUNDO.- 1.- El recurrente invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Sevilla- de 27 de mayo de 2021 (R. 3509/19) que se refiere a otro trabajador del mismo Ayuntamiento de Sevilla quien el 29/01/14 suscribió contrato a tiempo parcial, por jubilación parcial, con reducción de jornada y salario del 75%, indicándose en dicho contrato que el mismo se prolongaría hasta la jubilación definitiva; simultáneamente, el Ayuntamiento suscribió un contrato de relevo con otro trabajador, siendo la fecha de finalización del mismo la fecha en la que el trabajador sustituido cumpla los 65 años de edad, pase o no a situación de jubilación definitiva. El 25/11/17 el actor cumplía 65 años y el mes anterior solicitó la prórroga de la condición de jubilado parcial durante 1 año. El Ayuntamiento denegó la solicitud y extinguió el contrato de relevo en la fecha prevista. Consta en los hechos probados el mismo acuerdo de 2006 en el que se regula la jubilación parcial y el mismo plan de jubilación 2013-2018 que en la sentencia recurrida.

Sin embargo, en este caso, la misma Sala concluye que conforme al acuerdo y al plan no estaba justificada la denegación de la prórroga por el Ayuntamiento porque de la interpretación literal del acuerdo de 2006 resulta



el derecho del trabajador a prestar servicios a tiempo parcial hasta que voluntariamente decida pasar a la situación de jubilación definitiva, con la consiguiente obligación del Ayuntamiento de proporcionarle dicho trabajo, que no puede quedar limitado al cumplimiento de una edad, en relación con la cual no existe una previsión específica ni para la finalización de la jubilación parcial, ni para la finalización de la obligación del Ayuntamiento de permitir y garantizar el trabajo del jubilado parcial. Entiende la Sala que el propio acuerdo de 2006 contiene el acuerdo de voluntades necesario para acceder y mantener la jubilación parcial, por lo que la denegación del ayuntamiento constituye un despido improcedente.

2.- La contradicción exigida por el artículo 219 LRJS resulta evidente en el presente caso. En efecto, se trata de trabajadores del mismo ayuntamiento que en circunstancias idénticas han visto cómo el contrato de jubilación parcial del primero se extingue válidamente por entender la Sala que es necesario el concurso de voluntades de empleador y trabajador para su continuación mientras que se considera un despido improcedente en el caso del segundo por entender la Sala que el trabajador tiene derecho a prestar servicios a tiempo parcial hasta que voluntariamente decida pasar a la situación de jubilación definitiva. Y todo ello por interpretación opuesta del mismo acuerdo de negociación colectiva del año 2006. La única diferencia radica en que en el caso de autos se habían concedido 4 prórrogas al trabajador una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación y es al solicitar la quinta cuando el ayuntamiento le deniega su petición y extingue el contrato mientras que en el caso de referencia la denegación se realiza al solicitar el trabajador la primera prórroga una vez cumplidos los 65 años. A salvo de esta irrelevante diferencia, concurre la identidad sustancial de hechos, pretensiones y fundamentos y los diferentes pronunciamientos aludidos.

TERCERO.- 1.- El apartado 3.1.1. del Acuerdo de negociación colectiva para 2006 del Ayuntamiento de Sevilla de fecha 7 de marzo de 2006, sobre cuya aplicabilidad al supuesto examinado nadie discute, dispone, bajo el título "Jubilación parcial personal laboral" lo siguiente: "El trabajador a partir de los 60 años y antes de los 65 años, que cumpla los requisitos establecidos al efecto en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, tendrá derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en el Ayuntamiento a tiempo parcial. El Ayuntamiento queda obligado a aceptar cuantas solicitudes de jubilación parcial se le formulen, siempre que las mismas reúnan los requisitos exigidos legalmente y las condiciones establecidas en el presente precepto. Simultáneamente a la jubilación parcial de los trabajadores de menos de 65 años, el Ayuntamiento contratará un nuevo empleado. Este nuevo contrato de relevo lo será en los términos establecidos en el RD 1131/2002, sometiéndose la contratación al procedimiento y requisitos establecidos en el Convenio Colectivo. La regulación de dicha jubilación se incluirá en el nuevo Convenio Colectivo y Reglamento."

2.- Constituye jurisprudencia reiterada que los criterios de interpretación de los convenios y acuerdos colectivos implican que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007).

La aplicación de los indicados criterios conduce a considerar que puede constatarse una total adecuación interpretativa de la sentencia recurrida a las pautas y criterios consolidados normativa y jurisprudencialmente, lo que impide que pueda considerarse irrazonable o ilógica, sino que, al contrario, su doctrina debe ser mantenida en esta sede casacional. La interpretación literal conduce a la conclusión de que, bajo la vigencia del mencionado acuerdo, cuando un trabajador reúna los requisitos legalmente exigidos para obtener la jubilación parcial, su solicitud y consiguiente celebración de un contrato de relevo resultaba obligatoria para el Ayuntamiento demandado que, consecuentemente no podía negarse ya que el acuerdo le obligaba a ello. Sin embargo, esa obligación finalizaba, según el referido tenor literal en el momento en que se cumpliera la edad ordinaria de jubilación entonces vigente; esto es, los 65 años. Lo cual es lógico si se tiene en cuenta que el convenio colectivo aplicable, en su artículo 64.1, establecía la jubilación del personal laboral a los 65 años.

3.- Nada dice el acuerdo en cuestión sobre las posibles prórrogas que pueden producirse más allá de dicha edad de sesenta y cinco años. Al respecto el silencio del pacto en cuestión es total y nada hay en las actuaciones que permita colegir nada al respecto; cualquier conclusión a la que se quisiera llegar no encontraría apoyo en los autos de ninguna manera, ya que nada figura al respecto en los hechos probados, ni nada obra en el procedimiento que permita acudir a cualquier otro criterio interpretativo.



Es por ello que, ante el silencio del acuerdo en cuestión, debe regir -una vez finalizado el plazo previsto por el acuerdo en el que se instituye el derecho del trabajador a la jubilación parcial anticipada y la consiguiente obligación de la administración pública empleadora- la consolidada doctrina jurisprudencial (SSTS de 19 de enero de 2010 -Rcud. 1155/09-; de 20 de enero de 2010 -Rcud. 401/09-; de 9 de febrero de 2010 -Rcud. 1208/09-; de 10 de febrero de 2010 -Rcud. 194/09-; de 12 de febrero de 2010 -Rcud. 113/09- y de 22 de junio de 2010, Rcud. 3046/09; entre otras) según la 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 otro contratos a tiempo parcial o viceversa; y no existiendo tampoco, ni siquiera con ese afán motivador de la empresa a adoptar dicha forma de contratación, norma legal estatutaria que obligue a la empresa a dar también el segundo paso y concertar simultáneamente un contrato de relevo.

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.

C) En el ámbito de personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en interpretación del art. 67 EBEP, es también posible entender que dentro de la planificación u ordenación que de sus recursos humanos pudiera establecer, en determinados supuestos, la correspondiente Administración pública empleadora cabría articular unas condiciones especiales, diferentes a las de la jubilación parcial establecida como regla general, y entre las que podría incluirse la obligación empresarial de convertir en a tiempo parcial el contrato del trabajador que pretendiera jubilarse de forma anticipada parcial y el de efectuar simultáneamente el correspondiente contrato de relevo.

CUARTO.- 1.- La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto ahora enjuiciado obliga a la desestimación del recurso de casación unificador interpuesto por el trabajador recurrente que presta sus servicios para la Administración Pública demandada, al no tener ésta última la obligación de prorrogar su situación de jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, tal como se desprende del Acuerdo de negociación colectiva aplicable al que se ha hecho, oportuna referencia, por lo que el cese por jubilación no puede ser considerado despido, tal como concluyó la sentencia recurrida cuya doctrina debe ser considerada correcta.

2.- Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -como sostiene el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe- que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia recurrida y que -en consecuencia- ha de ser confirmada, sin imposición de costas (artículo 235 LRJS).

FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Eladio , representado y asistido por el letrado D. Fernando Antonio Salvatierra Fernández.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 14 de julio de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía -sede de Sevilla- en el recurso de suplicación núm. 19/2020.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.