

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO
DE BILBAO**

SOC 335/17



SENTENCIA N°166/18

En Bilbao, a diecisiete de mayo de dos mil dieciocho.

Miguel Ángel Gómez Pérez, magistrado del Juzgado de lo Social número cuatro de Bilbao, ha examinado las presentes actuaciones de SOC 335/17 en que ha sido demandante [REDACTED], y demandada GETXO KIROLAK.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por turno de reparto correspondió a este Juzgado el conocimiento de la demanda presentada por [REDACTED], frente a la demandada GETXO KIROLAK, en materia de reclamación de cantidad.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se dio traslado de la misma a la demandada, celebrándose el juicio el día señalado.

En el acto del juicio la parte actora se ratificó en su escrito inicial; la parte demandada formuló contestación en el sentido que consta en autos. No habiendo conformidad de las partes sobre los hechos, se recibió el pleito a prueba, proponiéndose como medios de prueba documental. Todas las pruebas fueron practicadas en el acto del plenario, con el resultado que obra en soporte DVD, tras lo cual se formularon conclusiones, quedando el pleito visto para

sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante [REDACTED] ha venido prestando servicios para la demandada GETXO KIROLAK, con un contrato de trabajo temporal, cuya duración se extendió desde el 4-4-2014 al 6-5-2016, al objeto de relevar al trabajador [REDACTED] por jubilación parcial.

La categoría en la que ha venido trabajando es la de Deportivo, encuadrado dentro del grupo profesional C1-14, y percibiendo un salario de 1.987,32 euros mensuales, con la inclusión de la parte proporcional de las pagas extras, en una jornada del 75 % equiparable a una jornada completa.

SEGUNDO.- Mediante escrito de fecha 7-2-2017 el actor solicitó a la demandada la indemnización de 20 días de salario por año trabajado, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo.

TERCERO.- Mediante Resolución de Presidencia de GETXO KIROLAK de fecha 10-5-2018, que consta en autos y se da por expresamente reproducida, se asigna al actor una indemnización de 1.525,04 euros por la extinción del contrato temporal referido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la valoración conjunta de la prueba practicada, consistente en documental, conforme a lo previsto en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- En el presente caso, procede aplicar la doctrina establecida en la sentencia

██████████ dictada por el Tribunal de la Unión Europea, de fecha 14 de septiembre de 2016, tratándose el contrato de relevo de uno de los que puede encuadrarse en la definición de contrato de duración determinada del artículo 3.1 de la Directiva 1999/70, como expone la STSJPV de 13-6-2017, rec 1108/2017, en el que se analizaba un caso en que valora la eficacia vertical de la directiva, al ser la demandada una sociedad pública, de forma que conforme se expone en dicha resolución ya el TSJPV se ha pronunciado en sentencias anteriores en relación a la doctrina fijada, de manera que en dicha sentencia de 13-6-2017 por el TSJPV se ha considerado que el contrato de relevo que obedece a un objetivo de política de empleo, según describe dicha resolución, a la par que a un objetivo puramente crematístico, que pasaría por que no se vean mermados los ingresos de la Seguridad Social, a través de las cotizaciones del relevista, sin embargo, no puede decirse que su suscripción como contrato temporal contribuya a ninguna de las dos finalidades que se encuentran a la base de la regulación, y, al respecto, analiza el tribunal, que la propia norma establece la posibilidad de que se formalice como temporal o indefinido, y, tal y como razonablemente expone el TSJ, ello viene a suponer que se reconozca que los objetivos de política social que fundamentan este tipo de contratación, se cumplirían en cualquiera de los casos, sin que, por tanto, la contratación temporal sea esencial para cubrir el legítimo objetivo perseguido con el establecimiento de esa modalidad contractual, y, por ello, se considera que la extinción de este tipo de contratos, cuando se establecen con carácter temporal, también debe ser indemnizada. El mismo criterio se aplicó, en un caso similar, también referente a indemnización por extinción de contrato de relevo frente a una entidad pública, en la sentencia de este Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao de fecha 11 de septiembre de 2017, autos nº 942/16, confirmada por la STSJPV de 19 de diciembre de 2017, rec 2283/17, que en su fundamento de derecho quinto razona lo siguiente:

“QUINTO.- Sobre la aplicación de la doctrina europea ya conocida al caso del contrato de relevo, y aún cuando la recurrente no cita el articulado propio de la extinción e indemnización contractual, es decir, los arts. 49.1 c) y 53.1 b) del ET, deberemos recordar que, a los efectos del pronunciamiento, esta Sala debe atenerse a su pleno no jurisdiccional que desemboca en el pronunciamiento habido en el Recurso 1108/17, al que habremos de estar por razones de seguridad y justicia, no sin antes afirmar que el posicionamiento doctrinal de esta

Sala de lo Social, se viene expresando en múltiples y variados recursos de los que las partes ya conocen los citados 1690 y 1872/16; 1990 y 1991/16, y otros muchos posteriores como son 1221, 1371, 1376, 1412, 1438, 1474/17; y finalmente, 1624 y 1625/17 respecto de la misma contratación de relevo.

Y es que, ciertamente, en el supuesto de autos, la juzgadora de instancia ha entendido que estamos ante un determinado uso del contrato de relevo, en una trascendencia de contratación temporal que exige, en la extinción del vínculo, una finalización correcta del proceso reglado a través del abono indemnizatorio que propone la doctrina comunitaria.

Es por ello que esta Sala de lo Social debe confirmar nuestra propia doctrina autonómica en aplicación y asunción del criterio jurisprudencial comunitario (sentencia del TJUE de 14-9-16, C-596/14 (EDJ 2016/148258)) que supone una equiparación de derechos indemnizatorios entre trabajadores con contrato de duración determinada (temporales-interinos) y fijos, según nuestros Recursos 1690/16 y 1872/16, ambos de 18-10-16, que recogen lo ya resuelto por el TSJ de Madrid en su sentencia de 5-10-16, Recurso 246714, en aplicación de la doctrina comunitaria, en un ejemplo de prevalencia del derecho comunitario frente al derecho interno y obligación del Juez nacional de sometimiento y determinación de una indemnización procedente de 20 días por año, como interpretación auténtica de la Directiva 1999/70 (EDL 1999/66412) (Acuerdo Marco) con eficacia vertical en una relación laboral de empleadora pública.

Y así dijimos en nuestra sentencia de 13 de septiembre de 2017 (recurso 1623/2017): "En resumidas cuentas, nuevamente nuestra posición doctrinal aplica, en este caso para el contrato de relevo, de forma directa e inexcusable, un cálculo indemnizatorio de la finalización de tal contrato temporal, con exigencia de igualdad de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada, ya sean temporales o indefinidos, sirviéndose del ejemplo comunitario y bajo el paraguas de un evidente contrato temporal con empleador público. Y aun

cuando somos conocedores de los autos de planteamiento de cuestión prejudicial del TSJ de Galicia de 2-11-16 y 5-4-17, Recurso 4812/16 (EDJ 2017/66565) , esta Sala debe insistir en su exposición de pleno no jurisdiccional, que se corrobora con nuestra sentencia de 13-6-17 en el Recurso 1108/17, que reproducimos parcialmente:

"En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato de relevo viene regulado esencialmente en el artículo 12, punto 7 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) y allí se establece que puede suscribirse por tiempo indefinido o si es temporal, cuando menos ha de durar el tiempo que falte al trabajador sustituido (el jubilado parcial anticipadamente) para alcanzar la edad de jubilación ordinaria (apartado b).

Pero no sólo ahí se contiene tal regulación, pues a ello también alude el artículo 9 y 10 y la disposición adicional primera del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre (EDL 2002/47781) , por el que se regula la Seguridad Social de los Trabajadores a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Y es que el contrato de relevo tiene su causa en el especial sistema de jubilación parcial anticipada que prevé el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (EDL 2015/188234)).

Por ello se afirma por la jurisprudencia que existe una relación que llama de "conexión" entre el contrato de trabajo a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente y el contrato del relevista.

Tal relación se enfatiza que es una relación de conexión, que no de dependencia, con lo que se quiere decir que la Ley parte de la idea de coordinar ambos, sin que ello lleve a la idea

de que uno esté subordinado al otro. En tal sentido, por todas, sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 23 de junio de 2015 y 5 de noviembre de 2012 (recursos 3280/2014 y 4475/2011).

Son varias las manifestaciones de esta conexión entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y el contrato de relevo.

Y así, por ejemplo, el vigente artículo 12, número 7 letra d del Estatuto de los Trabajadores impone que el puesto de trabajo que ocupe el relevista puede ser el que ocupe el trabajador jubilado parcialmente que sigue manteniendo el contrato a tiempo parcial y que, en todo caso, se ha de mantener una correspondencia entre las bases de cotización entre ambos contratos, conforme lo regulado por la Ley General de la Seguridad Social.

Incluso la disposición adicional primera del Real Decreto 1131/2002 (EDL 2002/47781) impone que en el modelo oficial de contrato de relevo se ha de hacer constar el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido y las características del puesto de trabajo del trabajador relevista, según tal Reglamento, "según lo dispuesto en el artículo 12, número 6 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) “.

Y es que el artículo 12, número 6 impone concertar simultáneamente ambos tipos de contratos.

Por último y en orden a la naturaleza temporal o no de este contrato, consideramos relevante transcribir dos párrafos de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de enero de 2012 (recurso 34/2011) (EDJ 2012/30449) por ser muy reveladores al efecto.

Son los siguientes: "En la duda de si la naturaleza, en todo caso, del contrato de relevo,

podiera ser indefinida, la solución viene dada a continuación en el mismo párrafo. En efecto, para la segunda posibilidad contrapuesta al contrato de relevo celebrado como indefinido, el contrato celebrado, como mínimo, por tiempo igual al que falte al sustituido para alcanzar 65 años, el precepto nos dice que si el trabajador jubilado parcialmente continuarse en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. Asimismo se contempla en el párrafo siguiente el supuesto del trabajador jubilado parcialmente después de cumplir 65 años, en cuyo caso también el contrato de relevo para sustituir la parte de jornada dejada vacante podrá ser indefinida o anual, prorrogándose esta última automáticamente por periodos anuales extinguiéndose en la forma que ya se vio en el párrafo anterior.

El precepto no solamente acude al empleo de los términos duración determinada sino que añade los de utilización de prórroga, concepto este incompatible con el de un contrato de naturaleza o duración indefinida. Dado que el requisito previo por parte del relevista es el de encontrarse en situación de desempleo o bien el de tener concertado con la misma empresa un contrato de duración determinada, excluida la primera exigencia por contradictoria con la segunda, permanece como requisito la naturaleza temporal del contrato anterior, compatible como ya se ha visto con un contrato cuya duración se supedita a la llegada del jubilado parcial a los 65 años o bien a periodos de un año cuando dicho trabajador ya hubiera cumplido 65 años, siendo facultativa la prórroga de dicho contrato por lo que en definitiva no es la naturaleza temporal del contrato de relevo, que no cabe poner en duda, el límite a una futura contratación del mismo trabajador, también como relevista, dentro de la misma empresa, si no la posibilidad de fraude en la comparación de la respectiva duración del contrato anterior y del posterior, cuestión que no procede resolver en la presente controversia.”

Y cuál es la finalidad perseguida con este sistema interrelacionado de jubilación parcial y dos contratos de trabajo?.

Según indica la jurisprudencia ya citada en el párrafo anterior se cubren dos objetivos.

De un lado, un objetivo de política de empleo, cual es que esa jubilación parcial y anticipada no genere pérdidas de puestos de trabajo. Por ello se impone la exigencia de esa duración mínima hasta aquella edad de jubilación y que el percentil de jornada de tal contrato de relevo cubra el que deja aquel jubilado parcial (artículo 12, punto 7 y 6 de Estatuto de los Trabajadores).

De otro lado, un objetivo puramente crematístico, cual es de que los ingresos de Seguridad Social no se vean mermados por aquella jubilación parcial a la que se vinculan los dos contratos de trabajo relacionados. El medio de evitar esa pérdida pasa por cotizaciones de Seguridad Social del relevista y por eso se establece la exigencia de correspondencia de cotizaciones que se impone en el apartado d del citado artículo 12, punto 7 y que se fija en al menos un sesenta y cinco por ciento en el artículo 215, número 2, letra e de la vigente Ley General de la Seguridad Social .

Por tanto, partimos de estos dos objetivos para analizar el caso.

Manifestación del principio general de igualdad de condiciones laborales de trabajadores fijos y temporales la tenemos en el artículo 15, número 6 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832) , aunque tal precepto ya fija excepciones varias al mismo.

Pero si hemos de ponderar la aplicación de la doctrina de Diego Porrás, nos hemos de detener en analizar el Acuerdo Marco que se pretende aplicar por aquella Directiva del Consejo

1999/70 (EDL 1999/66412)

Si examinamos el Acuerdo Marco de mérito, en su artículo 4, punto 1 fija el principio de proscripción de trato menos favorable del trabajador contrato de duración determinada en cuanto a sus condiciones de trabajo con relación a los trabajadores fijos comparables.

Pero tal principio admite la excepción: cabe hablar de legitimidad en el trato diferente entre ambos colectivos si ello está justificado en razones objetivas.

A ello también se refiere la sentencia [REDACTED] En concreto a tal excepción se refiere en los párrafos 45 y siguientes de la misma, recordando los previos precedentes propios.

Sobre ello, dice: "el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro."

Expresamente indica que esa razón objetiva no permite justificar la diferencia de trato entre uno y otro colectivo de trabajadores en la simple constatación de que existe norma nacional, general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo que la establezca, ni, añade expresamente: "el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir

una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada." (epígrafe 47 de tal sentencia).

Pues bien, por nuestra parte consideramos que, si bien es legítima la apuntada doble posibilidad del contrato de relevo en orden a su duración, en nada contribuye a ninguna de esas dos finalidades el que se suscriba el mismo con contrato temporal.

Buena prueba de ello es que la propia norma regule la posibilidad de que el contrato de relevo sea tanto indefinido como temporal. Si ello así se prevé es porque se entiende que en ambos casos ¿ora contrato temporal, ora contrato indefinido- se cumplen los dos objetivos de su concreta regulación.

Por tanto, fácilmente se advierte llega que la temporalidad del contrato no es el único medio o en términos de la sentencia [REDACTED] medio "indispensable" a efectos de cubrir uno u otro objetivos, pues a la posibilidad de cubrir los objetivos con contrato temporal con concreta duración, se enfrente la alternativa -igualmente legítima por legal- de la contratación indefinida.

Por tanto, entendemos que no se da condición de necesidad de que haya que acudir a la contratación temporal para cubrir tal objetivo legítimo. Es decir, que no se da el tercero de los requisitos previstos en el epígrafe 47 de aquella sentencia .

El argumento de que mayor es el número de jubilaciones parciales anticipadas y

subsecuentes contratos a tiempo parcial del jubilado y contratos de relevo del relevista si se permite que esta última sea también temporal y no sólo indefinida consideremos que no es de peso, cuando menos suficiente por dos razones.

La primera, porque -como se ha dicho- no cabe hacer descansar exclusivamente en la nuda temporalidad el cumplimiento de aquellos objetivos justificativos de la diferenciación en las condiciones de trabajo de la contratación indefinida y la de a tiempo determinado (epígrafe 47 de tal sentencia).

La segunda razón, aunque no menos importante que la primera- es que conviene matizar cuál es el doble objetivo de este sistema coordinado. Recordar que ya hemos dicho que, con la regulación meritada, lo que se pretende es que no haya pérdidas de empleo por esa jubilación parcial y que tampoco queden perjudicadas las cotizaciones de Seguridad Social por consecuencia de la realidad de ese fenómeno jubilar. Pues bien, para estas dos finalidades es indiferente que el contrato de relevo sea a tiempo completo a temporal.

La correlación entre el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial y la del relevista en cuanto a tipo de actividad y cotizaciones o incluso el que se pueda cubrir el mismo trabajo con contrato indefinido, hace ver en este caso con singular claridad la existencia de trabajador fijo comparable”.

En función de lo expuesto, procede la estimación íntegra de la demanda, devengando la cantidad reclamada el interés moratorio del art. 1108 del Código Civil.

TERCERO.- Contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación, conforme a lo previsto en el artículo 191.2.g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al no exceder de 3.000 euros la cuantía litigiosa.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO íntegramente la demanda presentada por [REDACTED] frente a GETXO KIROLAK, y condeno a la demandada GETXO KIROLAK a abonar al demandante la cantidad de 2.869,40 euros en concepto de indemnización por extinción de su contrato de relevo, que devengará el interés moratorio del art. 1108 del Código Civil.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que la misma es FIRME desde la fecha de su dictado.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.