

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia  
Administrazioaren Ofizio Papera

Papel de Oficio de la Administración de Justicia en la  
Comunidad Autónoma del País Vasco

En Bilbao, a 22 de septiembre de 2022.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social n.º 6 D./D.ª JAIME SEGALÉS FIDALGO los presentes autos número 774/2022, seguidos a instancia de [REDACTED] contra FOGASA y AULA CULTURA DE GETXO sobre MATERIAS LABORALES INDIVIDUALES.

EN NOMBRE DEL REY  
ha dictado la siguiente

### SENTENCIA N.º 409/2022

#### ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 20 de julio de 2022 tuvo entrada demanda formulada por [REDACTED] [REDACTED] contra FOGASA y AULA CULTURA DE GETXO y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

#### HECHOS PROBADOS

**Primero:** [REDACTED] viene prestando servicios para el AULA DE CULTURA DE GETXO como auxiliar administrativo con antigüedad remitida en el recibo de salarios al 14-10-1991.

Desde la citada fecha hasta el 3-3-1998 encadena 11 contratos temporales con el detalle que aquí se da por reproducido.

**Segundo:** El contrato suscrito el 3-3-1998 se basa en una interinidad por vacante.

**Tercero:** La plaza ocupada por el actor fue integrada en un trámite de estabilización incluido en la resolución de presidencia número 107/2022, de 2-5-2022, justificado en las exigencias contenidas en la Ley 20/2021.

**Cuarto:** El 1-2-2022 el actor habría solicitado pasar a situación de jubilación parcial a partir del 21-6-2022. El acceso a la edad definitiva de jubilación se prevé para el 23-4-2025.

**Quinto:** La empleadora responde en sentido negativo el 28-2-2022. Su justificación se contiene en lo que sigue: *“La plaza ocupada por Jaime ha estado ocupada temporal ininterrumpidamente con anterioridad a 1 de enero de 2016, por lo que cumple con los requisitos para ser incluida en la convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración. De acuerdo con el artículo 2 de la ley 20/2021 la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.*

*Por lo tanto, no resulta posible suscribir un contrato de relevo con una duración hasta el 21-4-2025, dado que la plaza que ocupa Jaime debe ser provista reglamentariamente a través de concurso antes del 31 de diciembre de 2024, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”*

### FUNDAMENTOS JURIDICOS

#### **Primero: CONVICCION Y PLANTEAMIENTO.**

No se disputa en relación con el relato.

La demanda entiende que la condición del trabajador, que habría de reputarse fijo en la plantilla de la demandada, excluiría su incorporación en el trámite de estabilización de empleo, por lo que la justificación anotada por la demandada carecería de fundamento. Destaca asimismo el contenido de los compromisos alcanzados por la empleadora con sus representantes sociales, enderezados a la promoción de la jubilación parcial.

La empleadora se opone al particular, indicando que la situación en la que se encuentra el actor no apuntaría a la fijeza de su plaza, habiendo de quedar limitada a la indefinición sin fijeza del vínculo.

#### **Segundo: SOLUCION AL CASO**

Ciertamente, la situación en la que se encuentra el trabajador no alcanza a la declaración de fijeza, toda vez que no consta acreditada la superación de un concurso público en el sentido de lo establecido por la STS de 16-11-2021, recogida por nuestra sala referencial en la STSJ de 3-5-2022, Rec. 263/2022. Esto es, en modo alguno cabe sostener que el vínculo que mantiene hoy el trabajador con la empleadora habría de mantenerse de forma previsible hasta la fecha en la cual está prevista la jubilación definitiva del actor (abril 2025), ello a la vista de las previsiones contenidas en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, cuyo artículo 2.2 establece:

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

**La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.**

Sobre este planteamiento inicial se proyectan las exigencias contenidas en el art. 12.7 b) del ET:

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial **tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con 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.

Al mismo tiempo, el RD 1131/2002, a la hora de regular el supuesto de extinción del contrato del jubilado a tiempo parcial, contempla dos situaciones: la extinción que se declara improcedente y el resto:

#### Art. 16

[...]

d) La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Lo previsto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones establecidas en la disposición adicional segunda de este Real Decreto.

#### DA 2ª:

2. Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo y, de no ser aceptada por éste dicha ampliación, deberá contratar a otro trabajador en quien concurran las circunstancias a que se refiere el apartado anterior.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación a la que se refiere el párrafo anterior tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

Como se puede comprobar, la norma prevé la posibilidad de que el jubilado parcial pueda perder su empleo, ya se deba a una decisión adoptada por la empresa o al propio interesado, sin que ninguna de estas circunstancias perjudique los efectos ya desplegados. Únicamente se vería obligada la empresa a adoptar medidas específicas (ampliación de la jornada de trabajo del relevista) en el caso de que el despido pudiera declararse improcedente, situación esta que no queda anudada a la no superación del proceso selectivo por parte del trabajador hoy demandante.

Por tanto, la promoción de dicho proceso no excluye la posibilidad de disponer lo necesario para que el trabajador pueda disfrutar de su jubilación parcial, ello sin perjuicio de lo que proceda en el caso de que aquel vínculo se extinga con anterioridad al pase del demandante a la situación de jubilado definitivo.

Por lo que la demanda deberá ser estimada.

### **Tercero: RECURSOS**

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación, que deberá ser anunciado en el plazo de cinco días tras la notificación de la presente.

Vistos y considerados los preceptos legales de aplicación al caso.

### **FALLO**

Que, estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente al AULA DE CULTURA DE GETXO en autos 774/2021, declaro el derecho del trabajador a beneficiarse de su derecho a acceder a la jubilación parcial, debiendo la demandada disponer lo necesario para satisfacer dicho derecho.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo anunciarse tal propósito mediante comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de **cinco días** a contar desde la notificación.

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

PUBLICACION: En fecha veintidós de septiembre de dos mil veintidós fue leída y publicada la anterior resolución por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

---

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia  
Administrazioaren Ofizio Papera

Papel de Oficio de la Administración de Justicia en la  
Comunidad Autónoma del País Vasco

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.  
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

A pesar de no constar firmas manuscritas, este documento tiene validez legal. En la Página Web Municipal (<http://www.gebo.eus/Oficina de Administración Electrónica>) podrá obtener una copia auténtica de este documento en formato digital, mediante el Código Seguro de Verificación que aparece en el margen izquierdo.

Agiri honek eskuz idatzitako sinadurik ez duen arren, legezko balioa du. Geboko Udaleren web-orrialdetik (<http://www.gebo.eus/administrazio elektronikoko bulegoa>) agiri honen benetako kopia eskuratu ahal duzu formatu digitalan, ezkerrean ageri den egiaztapen-kode segunua erabiliz

CSV: ALK/REG/2022/67857 TQmMEKRM

