

Roj: **STS 1809/2010** - ECLI: **ES:TS:2010:1809**Id Cendoj: **28079140012010100203**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **11/03/2010**Nº de Recurso: **135/2009**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **SAN 3838/2009,**
STS 1809/2010

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Marzo de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación interpuesto por el Letrado D. ANTONIO MUÑOZ HINOJOSA actuando en nombre y representación de **BIMBO, S.A.U.** contra la sentencia de fecha 23 de julio de 2009, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en **autos núm. 112/2009, seguidos a instancia de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS y de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FTA-UGT) contra BIMBO, S.A.U. sobre CONFLICTO COLECTIVO.**

Han comparecido en concepto de recurridos el Letrado D. ENRIQUE LILLO PÉREZ actuando en nombre y representación de la **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS** y la Abogada D^a PATRICIA GÓMEZ GIL actuando en nombre y representación de la **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FTA-UGT).**

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea, Magistrado de Sala

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de julio de 2009 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos: " **1º**) El ámbito de afectación del presente conflicto colectivo se extiende a toda la plantilla de la empresa, 850 trabajadores aproximadamente, de manera indirecta y de un modo directo a aquellos trabajadores que se han incorporado a ésta mediante un contrato de relevo para sustituir la parte de la jornada que los jubilados parciales han dejado de realizar. En el momento de la demanda su número es de 60. (H. 1º de la demanda). **2º**) El artículo 49.1.c), párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores dice textualmente, "*Extinción del contrato: c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*" **3º**) El día 4 de febrero de 2009, el Comité de Empresa de Bimbo, SAU presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo por posible infracción legal, que se da por reproducida íntegramente. fundamentada en los siguientes hechos: De acuerdo con el texto del artículo reproducido en el hecho anterior, el Comité ha solicitado en repetidas ocasiones a la Dirección de la Empresa la aplicación correcta de este artículo a los trabajadores que son contratados como relevistas en los casos de jubilaciones parciales. La respuesta empresarial ha sido que estos trabajadores no tienen derecho a la indemnización establecida en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (Folio 78 de los autos). **4º**) La Inspección de Trabajo respondió el 25 de febrero de 2009, con diversas consideraciones



sobre la falta de concreción de los contratos y trabajadores afectados, denuncia de un supuesto anterior individual y termina con el siguiente párrafo: *"El contrato del trabajador es un contrato de relevo, no de interinidad ni formativo. De todas maneras el asunto planteado es una cuestión de naturaleza jurídica, que será más o menos discutible pero, en todo caso, es objeto de controversia ante los Tribunales y no de comprobación de hechos constitutivos de infracción social, motivo por el que no procede realizar otras actuaciones por la Inspección de Trabajo."* (Folio 79 de los autos) **5º** El día 23 de marzo de 2009 se celebró reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la empresa BIMBO, S.A.U., a causa de la petición planteada por la representación sindical de CC.OO., en relación a la indemnización que debe abonarse, en el momento de la extinción del contrato de relevo, a los trabajadores relevistas que se incorporan a la empresa para facilitar la jubilación parcial de los trabajadores de la plantilla, de acuerdo con la legislación vigente. En el acta de esta reunión, aportada a los autos por la empresa demandada y que se da por reproducida íntegramente, se recogen los razonamientos de la empresa contraria al abono de esa indemnización. El acto terminó sin acuerdo. (Folios 74, 75 y 76 de los autos). **6º** El día 27 de mayo de 2009 se celebró el preceptivo acto de intento de conciliación ante la Dirección General de Trabajo que resultó sin avenencia. (Doc. que acompaña a la demanda, folio 20 de las actuaciones). Se han cumplido las previsiones legales."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: *"En la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO y la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FTA-UGT), contra la empresa BIMBO, SAU, en proceso de conflicto colectivo la Sala acuerda estimar la demanda y declarar el derecho de los trabajadores que sean relevistas y titulares de un contrato de relevo de duración temporal y no fijos de plantilla, a disfrutar de una compensación económica en concepto de indemnización de 8 días de salario por año de servicio, y condenamos a la empresa a estar y pasar por esta declaración."*

SEGUNDO.- Por el Letrado D. ANTONIO MUÑOZ HINOJOSA actuando en nombre y representación de BIMBO, S.A.U. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada mediante escrito en el Registro General de este Tribunal el 3 de noviembre de 2009.

TERCERO.- Por providencia de esta Sala de fecha 6 de noviembre de 2009 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días, habiéndolo verificado mediante escritos presentados con fecha 30 de noviembre y 2 de diciembre de 2009 en el Registro General de este Tribunal por los Letrados D. ENRIQUE LILLO PÉREZ actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS y por la Abogada D^a PATRICIA GÓMEZ GIL actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FTA-UGT), respectivamente.

CUARTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso IMPROCEDENTE. Instruida la Excm. Sra. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de marzo de 2010.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS y la FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, promovieron demanda de conflicto colectivo frente a Bimbo, S.A. en reclamación de que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, que sean relevistas y titulares de un contrato de relevo de duración temporal y no fijos de plantilla, a disfrutar de una compensación económica en concepto de indemnización de ocho días de salario por año de servicio, reconociendo la empresa este derecho.

La sentencia recurrida estimó la demanda razonando que no nos hallamos en presencia de un contrato de interinidad, argumento empleado por la demandada para desatender la petición actora, señalando como diferencias con ese contrato que, ni es forzosa para la empresa la celebración del contrato de relevo sino que obedece a un acuerdo entre empresa y trabajador sin que dependa de una decisión unilateral del trabajador que la empresa deba aceptar obligatoriamente, ni se contempla una reserva del puesto de trabajo. Por último, niega que con base en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, redactado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12.2 de la Ley 43/2006 de 29 de Diciembre, quepa hacer una interpretación extensiva de la dicción literal del artículo 49.1.c) cuya finalidad, de acuerdo con la Exposición de Motivos es el fomento de la contratación indefinida, finalidad que también está incluida en el contrato de relevo. Asimismo rechaza la aplicación de la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1999 por venir referida a un contrato de interinidad por vacante para sustituir a un jubilado anticipadamente, sin relación con el contrato de relevo.



SEGUNDO.- Recurre la demandada en casación a través de un único motivo, al amparo del artículo 205. e) de la Ley de Procedimiento Laboral . Alegando la infracción por aplicación indebida del artículo 49.1.c) del Estatuto del Trabajador , en relación con el Real Decreto 1131/2002 que regula el contrato a tiempo parcial y de relevo. Afirma la recurrente que el legislador ha querido dispensar al contrato de relevo un trato distinto del dedicado a otras formas de contratación temporal por ser distinta la finalidad perseguida. Así, entiende que mientras la contratación temporal es objeto de penalización mediante la indemnización por finalización de contrato, con el fin de proteger la estabilidad en el empleo, en el contrato de relevo lo que se persigue es facilitar el tránsito a la jubilación, invocando con este objeto los términos en los que aparece redactada la Exposición de Motivos del Real Decreto 1131/2002 .

A continuación pasa a exponer el paralelismo existente entre el contrato de interinidad y el de relevo en cuanto a cotización a la seguridad social, su no cómputo a efectos de tiempos máximos que conviertan los contratos temporales en indefinidos y añade que, ambos buscan completar una jornada de trabajo que realiza anteriormente el trabajador en activo.

Rechaza que la empresa no esté obligada a suscribir el contrato de relevo si se pretende que el jubilado parcial se mantenga en esa situación, niega también que en el contrato de interinidad sea indispensable la reserva de puesto de trabajo, habida cuenta de los que tienen por objeto cubrir una vacante mientras se lleva a cabo el oportuno proceso de selección no la requieren y, en la misma línea de objeción de la sentencia en el sentido de que el trabajador sustituido por el interino se reincorpora a su puesto, en condiciones normales, mientras que el jubilado parcial no puede revocar su situación.

Añade que no existe ninguna prohibición legal que impida al trabajador jubilado parcial volver a desempeñar su jornada a tiempo completo.

Por último niega que, como destaca la sentencia, se trate de llevar a cabo una interpretación extensiva del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores , recordando los anteriores argumentos acerca de la penalización de los contratos temporales, a propósito de la cotización a la seguridad social, tiempo acumulado a efectos de ser considerada la relación como indefinida e indemnización como contrato temporal.

TERCERO.- Los argumentos de la sentencia al negar la equiparación en cuanto a naturaleza y efectos de los contratos de interinidad y relevo parten de la negación de que exista una reserva del puesto de trabajo, y de que el contrato de relevo tenga su origen en una decisión unilateral del trabajador que se jubila parcialmente así como la posibilidad de que se trate de un acto revocable puesto que no sólo está interesada la persona que se jubila sino que también intervienen la empresa, el relevista, y el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL que satisface la pensión. Por último, se apoya en la dicción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores para entender que no cabe la extensión del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores .

CUARTO.- La configuración básica del contrato de relevo la proporciona el artículo 12 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores , con las repercusiones que en materia prestaciones se contemplan en el artículo 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social , así como las normas contenidas en el Real Decreto 1.131 /2002 de 31 de Octubre, Cap. III , que afectan tanto a la relación laboral como a las prestaciones.

El apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, regula dos clases de contrato de relevo, el concertado con ocasión de una jubilación parcial de quien aún no ha alcanzado la edad de jubilación y el que tiene lugar cuando el jubilado parcial ha cumplido dicha edad .

En el primer caso los términos del precepto no dejan lugar a dudas acerca del carácter obligatorio del contrato de relevo "para poder realizar este contratola empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador ..." En el segundo, por el contrario se expresa en los siguientes términos : "este contrato, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación .." Asimismo, el artículo 9 del Real Decreto 1.131 /2001 de 31 de Octubre también hace referencia a la jubilación parcial, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y "vinculada o no con un contrato de relevo". En idéntico aspecto incide el artículo 1º del citado Real Decreto en su apartado b).

En el caso que nos ocupa, no se obtiene del relato histórico dato que permita afirmar si la totalidad de los afectados pertenece a una u otra modalidad o a ambas.

En cuanto al carácter revocable o irrevocable de la decisión del jubilado parcial, como quiera que el contrato de relevo está ligado al contrato a tiempo parcial del jubilado con ese carácter y a su vez a la pensión de jubilación, también parcial, debemos tener en cuenta los supuestos de extinción de la pensión de jubilación parcial, junto a la naturaleza reconocida al contrato de relevo.



El artículo 16 del Real Decreto 1.131/2002 de 31 de Octubre , junto a causas de extinción de la pensión parcial, tales como el fallecimiento y el reconocimiento de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada o de una pensión de incapacidad permanente, figura la de extinción del contrato a tiempo parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación por desempleo, compatible con la jubilación parcial o a otras prestaciones sustitutorias. Con ello, existe la posibilidad de la dimisión del contrato por voluntad del trabajador, con las consecuencias que la norma prevé. La conclusión obligada es que el acto es revocable y ello condicionaría la suerte del contrato de relevo.

En cuanto a la incidencia del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , que establece un beneficio de fijeza para los contratados temporales en las condiciones que describe, exceptúa los contratos formativos, de relevo e interinidad, lo que para la sentencia es una causa de inaplicación a los contratos del relevo del artículo 49 .1.c) del Estatuto de los Trabajadores .

En todo caso, de compartir ambos contratos la misma naturaleza, además de la temporal, no debe buscarse esa identidad en las concretas previsiones legales acerca de su comportamiento, establecidos en dependencia de su funcionalidad y para servir a ésta, sino de la finalidad perseguida por ambos contratos.

En el contrato de interinidad se trata de preservar la continuidad de otra relación laboral en suspenso, con suspensión de las que dan lugar a reserva del puesto de trabajo, salvo la posibilidad a la que se refiere la demandada, cuando se trata de convocatoria para la cobertura de vacantes, sin que por ello la atención del servicio se vea perjudicada. Ello es así, porque el puesto ocupado interinamente no es disponible por la empresa en orden a su desaparición, de ahí la necesidad de cubrir la vacante de modo interino, tanto si acude a una oferta externa de empleo como si hace uso de la movilidad funcional, lo que en definitiva produciría el efecto de crear otra vacante en otro puesto a cubrir también de modo interino.

En el contrato de relevo, si el jubilado lo hiciera con carácter total, el puesto ocupado, salvo negociación acerca del particular, sería disponible para la empresa. El hecho de que el jubilado decida acogerse al sistema de jubilación parcial crea, en el caso de ser menor de 65 años la necesidad de un contrato de relevo y de superar esa edad, la posibilidad de celebrarlo. Al respecto debemos recordar la doctrina emanada de la STS de 22 de febrero de 2010 (RCUD 1744/12009) cuando define la relación entre ambos contratos precisando que la conexión originaria "no determina una dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación empleo parcial." Prueba de que esta conexión es meramente externa, de coordinación y no de subordinación de un contrato a otro, es que el contrato de relevo suscrito por el relevista puede ser desde el principio un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Así resulta de lo dispuesto en el artículo 12.7.b) del Estatuto de los Trabajadores donde establece que "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 sesenta y cinco años."

En todo caso se pone en juego una serie de mecanismos destinados específicamente a la protección y fomento del contrato de relevo que no son compartidos por el de interinidad.

No existe en todos los casos de relevo una estricta correspondencia entre el puesto del jubilado y el del relevista ya que la jornada de este puede ser a tiempo completo o tiempo parcial, excediendo así de la cuota de trabajo del jubilado, lo que no cabe en un contrato de interinidad. Hasta el punto de que en el apartado 6.d) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el puesto del relevista podrá ser el mismo del sustituido o uno similar, llegando incluso a admitir que basta una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social .

No cabe prescindir del hecho de que tanto el contrato que se suscribe por el jubilado a tiempo parcial como por el relevista existen en función de una prestación de Seguridad Social, circunstancia especial que no concurre en el contrato de interinidad.

El Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre contempla en la Disposición Adicional Segunda un conjunto de normas relativas al contrato de relevo directamente vinculadas con la prestación de Seguridad Social.

En definitiva, se advierte que con el contrato de relevo y su encadenamiento a otros fines sociales, como ejemplo la Disposición Adicional Segunda Tres del Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre , se está amparando la estabilidad de un puesto de trabajo en función de que un trabajador entra, parcialmente, en la esfera de protección de la Seguridad Social estableciendo una suerte de mecanismo compensatorio entre el gasto que supone la pensión y el ingreso de la cotización, en parte de la jornada por el jubilado y en parte a la totalidad por el relevista, dado que este podría ser contratado a jornada completa.

Sin obviar el propósito revelado en la Exposición de Motivos del Real Decreto 1131/2002 de 12 de Octubre , favoreciendo el tránsito a la jubilación. no es menos cierto que en la Exposición de Motivos de la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre , se destaca que "se progresa en el camino ya iniciado de favorecer la prolongación voluntaria



de la vida laboral más allá de la edad de jubilación, sin olvidar tampoco la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral. todo ello en el contexto de las exigencias que se derivan de la situación sociodemográfica de las que resultan circunstancias tales como el envejecimiento de la población, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como de los criterios armonizadores hacia los que se apunta en el ámbito de la Unión Europea, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

Resulta sintomático que el contrato de relevo sea obligatorio en el caso del jubilado menor de 65 años, cuando aún no debería, previsiblemente, suponer un coste para la Seguridad Social en forma de jubilación. Por el contrario cumplidos los 65 años, desaparece la imposición del contrato de relevo y de celebrarse, el límite de su prórroga es también el de la jubilación definitiva, por lo tanto en ambos casos se trata de estimular el beneficio en el retraso del pago de una prestación, al menos en parte, con el mantenimiento de puestos disponibles en el mercado de trabajo. Por ello ninguna similitud cabe establecer entre el relevo y la interinidad en cuanto a naturaleza y fines, exceptuando el carácter temporal.

Con independencia de lo anterior, no cabría, en todo caso, realizar una interpretación extensiva de una norma restrictiva de derechos cual sucede con el apartado c) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores cuando exceptúa el pago de la indemnización de la parte proporcional de ocho días por año de salario al finalizar los contratos temporales a los contratos formativos y de interinidad.

Al alcanzar esta conclusión la sentencia recurrida no incurrió en la infracción que se denuncia.

Por lo expuesto, y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso de casación interpuesto sin que haya lugar a la imposición de costas en virtud de lo dispuesto en el artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral .

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. ANTONIO MUÑOZ HINOJOSA actuando en nombre y representación de **BIMBO, S.A.U.** contra la sentencia de fecha 23 de julio de 2009, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 112/2009 , seguidos a instancia de la **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE COMISIONES OBRERAS** y de la **FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FTA-UGT)** contra **BIMBO, S.A.U.** sobre **CONFLICTO COLECTIVO**. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Maria Milagros Calvo Ibarlucea hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.