

EL SUPREMO CORRIGE AL TSJ DE ANDALUCÍA Y DEJA EN 12 DÍAS LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES (SENTENCIA DEL TS DE 07-05-2019)

Los trabajadores eventuales de la Administración que finalizan contrato deben ser indemnizados con 12 días por año trabajado, tal como prevé el E.T., y no con 20.

La Sala revoca y anula una sentencia del TSJ de Andalucía (TSJA).

Esta compensación está reservada únicamente a los despidos objetivos. Lo afirma una reciente resolución del Tribunal Supremo para unificación de doctrina, que corta de raíz la aplicación que venían haciendo algunos tribunales inferiores de una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que autorizaba, entendían, conceder a los eventuales mayor protección de la prevista en el Estatuto.

La Sala revoca y anula una sentencia del TSJ de Andalucía (TSJA) que reconocía 20 días por año trabajado a un operario de limpieza contratado como eventual por el Ayuntamiento de Marbella tras finalizar su relación laboral.

SENTENCIA DEL TS DE 07-05-2019 SOBRE INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR RELEVISTA QUE VE EXTINGUIDO SU CONTRATO AL ACCEDER A LA JUBILACIÓN TOTAL EL TRABAJADOR RELEVADO

RESUMEN DE LA SENTENCIA

- Contrato de relevo. El trabajador relevista, contratado a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada que no realiza el trabajador jubilado parcial, ve válidamente extinguido su contrato cuando el trabajador relevado accede a la edad de jubilación y se jubila. Percibe la indemnización señalada en el artículo 49.1 c) ET.
- Reclama la indemnización de 20 días de salario por año de servicio en aplicación de lo establecido en la Sentencia del TJUE de 14-9-2016, asunto C-596/14, De Diego Porras.
- Se aplica lo resuelto por Sentencia del TJUE de 5-6-2018, C-574/16, Grupo Norte Facility.
- No procede dicha indemnización, sino la del artículo 49.1 c) ET.

- Comparte doctrina con los asuntos deliberados este mismo día, recursos 4413/2017, 580/2018, 1464/2018, 150/2018 y 1463/2018.

Recurso de casación para la **unificación** de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Marbella, contra la sentencia del TSJ de Andalucía de 12-7-2017, recaída en el recurso de suplicación que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Málaga de 22-12-2016, en autos iniciados en virtud de demanda presentada por D. Primitivo contra el Ayuntamiento de Marbella, sobre despido.

ANTECEDENTES DE HECHO

- El 22-12-2016 el Juzgado de lo Social nº 2 de Málaga dictó sentencia con el siguiente fallo:

"Desestimando la demanda por despido interpuesta por D. Primitivo contra Ayuntamiento de Marbella, absuelvo a la Corporación Municipal demandada de las pretensiones deducidas en su contra por la demanda actora."

- Contra la anterior sentencia, D. Primitivo formuló recurso de suplicación y el TSJ de Andalucía dictó sentencia el 12-7-2017 en la que consta el siguiente fallo:

"I.- Se estima el recurso de suplicación interpuesto por D. Primitivo y se revoca la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Málaga, de 22-12-2016.

II.- Se estima parcialmente la demanda formulada por D. Primitivo frente a Ayuntamiento de Marbella, y

1.- Se declara que el cese del demandante el 21-6-2016 no es constitutivo de despido improcedente sino válida terminación del contrato de relevo concertado.

2.- Se condena a Ayuntamiento de Marbella a abonar a D. Primitivo, en concepto de diferencias en la indemnización correspondiente a la extinción de su contrato de relevo, 3.142,09 euros."

- Contra la sentencia del TSJ de Andalucía, el Ayuntamiento de Marbella, interpuso el presente recurso de casación para la **unificación de doctrina**, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la del TSJ de Castilla y León de 13-6-2017.

- El Ministerio Fiscal estimar procedente el recurso interpuesto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para la **unificación de doctrina versa sobre el importe de la indemnización** que corresponde al trabajador relevista que ve válidamente extinguido su contrato de trabajo -contrato a tiempo parcial para cubrir la parte de jornada que no realiza el trabajador jubilado parcial- al acceder a la jubilación total el trabajador relevado, si es la **fijada en el artículo 49.1 c) del E.T.** o la de 20 días de salario por año trabajado.

SEGUNDO.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por la LRJS.

TERCERO.-1.- El recurrente alega que la sentencia recurrida ha infringido, por no aplicación, el artículo 49.1 c) y la D.T. 9ª del ET y, por aplicación indebida, el artículo 53.1 b) del E.T..

Alega que existen razones objetivas que justifican que **los trabajadores relevistas sean objeto de un trato diferenciado respecto a los trabajadores indefinidos comparables**, en cuanto a la indeterminación por la terminación de su contrato de trabajo se refiere.

CUARTO.-1.- Se examina, a continuación, si la válida extinción de un contrato de relevo, por acceder el trabajador relevado a la jubilación total, da derecho al trabajador relevista a la percepción de 20 días de salario por año trabajado, como ha entendido la sentencia recurrida o a la indemnización prevista en el artículo 49.1 c) del E.T.

2.- La regulación del contrato de relevo aparece en el artículo 12.7 ET prevé la posibilidad de que el contrato se celebre a tiempo parcial -la duración deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada del trabajador sustituido, artículo 12.7 c) ET- y que sea de carácter temporal -la duración será como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, artículo 12.7 b) ET-

Por su parte el artículo 49.1 ET regula la extinción del contrato, disponiendo que:

"El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por expiración del tiempo convenido...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 doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que le fuera de aplicación...Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la

denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días".

3.- En el asunto examinado consta en la sentencia de instancia que se han respetado todos los requisitos legalmente exigidos para la válida celebración del contrato de relevo y que la expiración del mismo se produjo en la fecha **fijada** en el contrato, 21-1-2016, fecha en la que el trabajador relevado accedió a la jubilación total, habiéndole entregado la indemnización establecida en el artículo 49.1 c) ET, por lo que no nos encontramos ante un despido sino ante una válida extinción de la relación laboral.

De conformidad con la regulación examinada, la citada extinción de la relación laboral ha de ser indemnizada con el importe de 12 días de salario por año de servicio, indemnización que ha sido abonada por la demandada al trabajador. No procede, en principio, conforme a la citada regulación, el abono de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, **fijada para el despido** objetivo, ni de ninguna otra de importe superior a la que ha sido abonada.

QUINTO.-1.- Resta por examinar si la regulación anteriormente consignada pudiera ser contraria a lo dispuesto en la **Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28-6-1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada**.

2.- El objeto del Acuerdo marco, a tenor de la cláusula 1 es:

"a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación".

El contrato de duración determinada aparece **definido en la cláusula 3**, en los siguientes términos:

*"A efectos del presente Acuerdo se entenderá por 1 trabajador con contrato de duración determinada, el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador en los que el **final del contrato de trabajo o de la relación laboral** viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado."*

En la cláusula 4 se contempla el principio de no discriminación, en los términos siguientes:

*"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores **fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada**, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".*

3.- En el asunto examinado estamos ante un contrato de duración determinada, atendiendo a la **definición que del mismo efectúa la cláusula 4** del Acuerdo, por lo que le es aplicable la citada Directiva. En concreto, vamos a examinar si se ha respetado el principio de no discriminación contemplado en **la cláusula 4**, que prohíbe que las condiciones de trabajo de los trabajadores con un contrato de duración determinada sean menos favorables que las de un trabajador **fijo comparable**.

Respecto a si la indemnización por **fin de contrato ha de considerarse una** condición de trabajo, el TJUE se ha pronunciado de forma reiterada, entre otras, en la **sentencia de 5-6-2018**, que lo hace en los siguientes términos:

"En consecuencia, se trata de determinar si la concesión de una indemnización por parte del empresario debido a la extinción de un contrato de trabajo está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Sobre este particular, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario.

*De este modo, el Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidas en este concepto, concretamente, las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de **finalización de los contratos de duración determinada**.*

*En efecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que una interpretación de la cláusula 4 apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyese los requisitos de **finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto** equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones.*

*Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente aplicables a la indemnización concedida al trabajador por razón de la **finalización del contrato de trabajo** que le vincula a su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos.*

De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

SEXTO.-1.- Sentado que la indemnización por extinción de contrato constituye una condición de trabajo en el sentido de la **cláusula 4** del Acuerdo marco, resta por examinar si es contrario al principio de no discriminación que, respecto a los trabajadores relevistas, el ET **fije en el artículo 49.1 c)** una indemnización de **12 días de salario por año de servicio** por la válida extinción de la relación laboral -cuando el trabajador relevado ha accedido a

la jubilación total-, en tanto respecto a los trabajadores con contrato indefinido la normativa aplicable establece una indemnización de 20 días por año de servicio cuando el contrato se extingue por causas objetivas, artículo 53.1 ET .

2.- La respuesta ha venido dada por la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

"La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18-3-1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28-6-1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Moreira Gómez, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del E.T..

En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del E.T., a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración

y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del E.T. requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a **fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole**, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores **fijos comparables**, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del E.T. establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo.

Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del E.T. , respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

3.- En definitiva, la sentencia del TJUE resuelve que no es contraria al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18-3-1999, que **figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28-6-1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada**, la norma que establece que, en el supuesto de válida extinción de un contrato de relevo, la indemnización que corresponde al trabajador relevista es de 12 días de salario por año de servicio, sin que se aplique la indemnización fijada para los despidos por causas objetivas.

Procede, por lo tanto, la aplicación de la indemnización fijada en el artículo 49.1 c) ET a los supuestos de válida extinción del contrato de relevo y, al no haberlo entendido así la sentencia recurrida, ha de ser casada y anulada.

SÉPTIMO.- Hay que poner de relieve que en la demanda el actor interesaba que se declarara el despido nulo o improcedente, por entender que el contrato estaba suscrito en fraude de ley, y esa misma pretensión se reiteró en el motivo primero del recurso de suplicación, interesando con carácter subsidiario, en el segundo motivo del recurso, que se **fije una indemnización de 20 días de salario por año de servicio**, siendo esta petición subsidiaria la

que fue estimada por la sentencia de suplicación, si bien por motivos diferentes a los alegados en el recurso.

Habiéndose estimado el motivo formulado con carácter subsidiario, el actor no recurrió en casación para la **unificación de doctrina**.

OCTAVO.- Procede la estimación del recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Marbella.

FALLO.- Esta Sala ha decidido:

Estimar el recurso de casación para la **unificación** de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Marbella, frente a la sentencia de 12-7-2017, del TSJ de Andalucía en el recurso de suplicación interpuesto por D. Primitivo frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Málaga de 22-12-2016, en virtud de demanda formulada por D. Primitivo contra Ayuntamiento de Marbella sobre despido.

Casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimar el recurso de interpuesto por D. Primitivo, desestimando la demanda formulada.

Declarar la **firmeza de la sentencia de instancia**. Sin costas.