

STJUE de 5 de juny de 2018, assumpte C-574/16

Indemnització per extinció del contracte de relleu (accés al text de la sentència)

Una empresa va celebrar un **contracte de relleu l'any 2012 amb un empleat, del 75 % de la jornada**, per a la prestació de serveis en un hospital en què era concessionària del servei de neteja. El motiu de la contractació era la jubilació parcial d'una empleada, amb la corresponent reducció de jornada i salari d'un 75 %. **Les parts del contracte van acordar que finalitzaria el 18 de setembre de 2018**, data en què es produiria la jubilació total de l'empleada en situació de jubilació parcial.

En la data indicada l'empresa va informar l'interessat del cessament de la seva relació de serveis, i aquest va considerar que es tractava d'un acomiadament improcedent per la suposada costum de l'empresa de contractar per temps indefinit el treballador rellevista quan es produïa la jubilació total del treballador rellevat. El jutjat social va considerar, efectivament, que es va tractar d'un acomiadament improcedent. No obstant, el TSJ formula posteriorment tres qüestions prejudicials relacionades amb la possible discriminació dels contractats en la modalitat de relleu (en ser temporals) respecte dels contractes de durada indefinida, relacionades amb la *Directiva 1999/70/CE*.

El TJUE contesta conjuntament les dues primeres qüestions i entén que no ha de respondre la tercera. Conclou que **la normativa nacional que atorga una indemnització en finalitzar el controvertit contracte, de quantia inferior a la concedida als treballadors amb contracte de durada indefinida a qui se'ls extingeix per causa objectiva, no s'oposa a la citada Directiva** pels següents motius:

- Una indemnització com la debatuda s'inclou en el concepte de "condicions de treball", en el sentit de la clàusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE*.
- Sens perjudici de l'apreciació definitiva del tribunal remetent, són comparables les situacions del reclamant i la que correspondria a un treballador fix. **El rellevista ocupava el mateix lloc de "peó de neteja" que la treballadora rellevada**, ja que a més no calien requisits de formació específics.
- **Hi concorren raons objectives que justifiquen la diferencia de tracte:**
 - En un contracte de relleu les parts coneixen amb antelació el moment de la seva finalització. L'abonament d'una indemnització com la que ha de satisfer l'empresa per la finalització del contracte estava prevista: quan es produís la jubilació completa de la treballadora a qui substituïa.
 - En canvi, **la indemnització de 20 dies per any de servei** prevista a l'art. 53.1.b ET, derivada de l'acomiadament objectiu de l'art. 52 de la mateixa llei, **compensa el caràcter imprevist de la ruptura de la relació de treball**. Al que cal afegir que no hi ha en dret espanyol diferència entre treballadors fixos i temporals, perquè l'acomiadament objectiu pot ser de qualsevol d'aquestes classes de personal.
 - Per tot això, l'objecte específic de la indemnització, l'abonament de la qual forma part de contextos fonamentalment diferents, justifica la diferència de tracte.