

STSJ de Galícia de 28 de març de 2018, recurs 4290/2017

**Premi de jubilació previst en conveni col·lectiu: dret a percebre'l per part del personal indefinit no fix** (accés al text de la sentència)

Un empleat va sol·licitar la **indemnització per jubilació ordinària prevista en el conveni col·lectiu. L'ajuntament li va denegar** en considerar que només podien percebre-la els funcionaris de carrera i el personal laboral fix, mentre que el reclamant **era indefinit no fix**.

L'empleat va al·legar que si el premi de jubilació tracta de promocionar l'ocupació juvenil i compensar la pèrdua d'ingressos de qui es jubila, aquesta justificació hi concorre sigui quin sigui el vincle contractual. Per tant, s'estaria vulnerant els arts. 15.6 ET 14 de la *Constitución* (CE) quant al principi d'igualtat de tracte, tot això en relació amb la *Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada*.

El TSJ reconeix el dret a percebre el premi de jubilació, pels motius següents:

- **L'art. 14 CE reconeix el principi d'igualtat i no discriminació.** Concretament **l'art. 15.6 ET assenyala que els treballadors amb contractes temporals i de durada determinada tindran els mateixos drets que els treballadors amb contractes de durada indefinida**, sense perjudici de les particularitats específiques de cadascuna de les modalitats contractuals en matèria d'extinció del contracte i d'aquelles expressament previstes en la llei en relació amb els contractes formatius.

D'altra banda, la clàusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE*, estableix que "pel que fa a les condicions de treball, no pot tractar-se els treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel simple fet de tenir un contracte de durada determinada tret que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives". I en relació amb això, **la interlocutòria d'11 de desembre de 2014, assumpte C-86/14, va entendre que un treballador indefinit no fix "resta inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord marc**, en la mesura que aquest treballador ha estat vinculat al seu ocupador mitjançant contractes de treball de durada determinada, en el sentit d'aquestes clàusules".

- **L'exigència del conveni col·lectiu que es tracti de personal funcionari de carrera o laboral fix s'ha d'entendre contrària a la citada normativa**, perquè no cal extreure una justificació objectiva i raonable per a la diferència de tracte entre el personal laboral fix i el contractat temporal en situació fraudulenta -indefinit no fix-, més enllà de la diferència en el vincle contractual. En aquesta línia, la veritat és que **la finalitat de l'esmentat premi de jubilació és afavorir la renovació del personal i la creació d'ocupació, finalitat aquesta que també es compleix** en el cas d'un treballador que malgrat no tenir reconeguda la condició de treballador fix ha ocupat durant un perllongat període de temps el seu lloc de treball o per un treballador a qui mitjançant una contractació temporal s'ha destinat a cobrir necessitats permanents.

La manca de justificació objectiva i raonable per denegar l'increment de jubilació conculca la normativa citada, per la qual cosa no pot emparar-se la denegació en l'exigència del conveni col·lectiu, contrària a la normativa jeràrquicament superior.

- Si la finalitat de la figura jurisprudencial dels treballadors indefinits no fixos és conciliar l'efecte del frau en la contractació temporal amb l'exigència dels principis

d'igualtat, mèrit i capacitat en l'àmbit de l'ocupació pública, això no pot comportar que una mesura com aquesta, que té per objecte prevenir el frau, comporti una rebaixa de la protecció dels treballadors temporals, fins i tot si s'entengués que els treballadors indefinits no fixos no tenen la condició de treballadors temporals.