

STJUE de 5 de junio de 2018, asunto C-574/16

Indemnización por extinción del contrato de relevo (acceso al texto de la sentencia)

Una empresa celebró un **contrato de relevo en 2012 con un empleado, del 75 % de la jornada**, para que prestase servicios en un hospital en el que era concesionaria del servicio de limpieza. El motivo de la contratación era la jubilación parcial de una empleada, con la consiguiente reducción de jornada y salario de un 75 %. **Las partes del contrato acordaron que finalizaría el 18 de septiembre de 2018**, fecha en la que se produciría la jubilación total de la empleada en situación de jubilación parcial.

En la fecha indicada la empresa informó al interesado del cese de su relación de servicios, quien consideró que se trataba de un despido improcedente por la supuesta costumbre de la empresa de contratar por tiempo indefinido al trabajador relevista cuando se producía la jubilación total del trabajador relevado. El juzgado social consideró, efectivamente, que se trató de un despido improcedente. No obstante, el TSJ formula posteriormente tres cuestiones prejudiciales relacionadas con la posible discriminación de los contratados en la modalidad de relevo (al ser temporales) respecto de los contratos de duración indefinida, relacionadas con la *Directiva 1999/70/CE*.

El TJUE contesta conjuntamente a las dos primeras cuestiones y entiende que no cabe responder a la tercera. Concluye que **la normativa nacional que otorga una indemnización al finalizar el controvertido contrato, de importe inferior a la concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida cuyo motivo de extinción sea por causa objetiva, no se opone a la citada Directiva** por los siguientes motivos:

- Una indemnización como la debatida está incluida dentro del concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE*.
- Sin perjuicio de la apreciación definitiva del tribunal remitente, son comparables las situaciones del reclamante y la que correspondería a un trabajador fijo. **El relevista ocupaba el mismo puesto de "peón de limpieza" que la trabajadora relevada**, puesto que, además, no eran necesarios requisitos de formación específicos.
- **Existen razones objetivas que justifican la diferencia de trato:**
 - En un contrato de relevo las partes conocen con antelación el momento de su finalización. El abono de una indemnización como la adeudada por la empresa con ocasión de la finalización del contrato estaba prevista: cuando se produjera la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía.
 - Por el contrario, **la indemnización de 20 días por año de servicio** prevista en el art. 53.1.b ET, derivada del despido objetivo del art. 52 de la misma ley, **compensa el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo**. Además, no hay en derecho español diferencia entre trabajadores fijos y temporales, ya que el despido objetivo puede ser de unos u otros.
 - Por ello, el objeto específico de la indemnización, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, justifica la diferencia de trato.