

STSJ de Galicia de 28 de marzo de 2018, recurso 4290/2017**Premio de jubilación previsto en convenio colectivo: derecho a percibirlo por parte del personal indefinido no fijo** (acceso al texto de la sentencia)

Un empleado solicitó la **indemnización por jubilación ordinaria prevista en el convenio colectivo, denegándosele el ayuntamiento** al considerar que solo podían percibirla los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, mientras que el reclamante **era indefinido no fijo**.

El empleado alegó que si el premio de jubilación trata de promocionar el empleo juvenil y compensar la pérdida de ingresos de quien se jubila, tal justificación concurre cualquiera que sea el vínculo contractual. Por tanto, se estarían vulnerando los arts. 15.6 ET y 14 de la *Constitución* (CE) en cuanto al principio de igualdad de trato, todo ello en relación con la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*.

El TSJ reconoce el derecho a percibir el premio de jubilación, por los motivos siguientes:

- **El art. 14 CE reconoce el principio de igualdad y no discriminación.** Concretamente **el art. 15.6 ET señala que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida**, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Por otra parte, la cláusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE* establece que "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". Y en relación con ello, **el auto de 11 de diciembre de 2014, asunto C-86/14, vino a entender que un trabajador indefinido no fijo "está incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco**, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de estas cláusulas".

- **La exigencia del convenio colectivo de que se trate de personal funcionario de carrera o laboral fijo ha de entenderse contraria a la normativa citada**, en tanto que no cabe extraer una justificación objetiva y razonable para la diferencia de trato entre el personal laboral fijo y el contratado temporal en situación fraudulenta -indefinido no fijo-, más allá de la diferencia en el vínculo contractual. En tal línea, lo cierto es que **la finalidad de tal premio de jubilación es favorecer la renovación del personal y la creación de empleo, finalidad esta que también se cumple** en el caso de un trabajador que incluso sin tener reconocida la condición de trabajador fijo ha venido ocupando durante un prolongado período de tiempo su puesto de trabajo o por un trabajador que bajo una contratación temporal ha venido a cubrir necesidades permanentes.

La falta de justificación objetiva y razonable para denegar el incentivo de jubilación

conculca la normativa citada, por lo que no puede ampararse la denegación en la exigencia del convenio colectivo, contraria a la normativa jerárquicamente superior.

- Si la finalidad de la figura jurisprudencial de los trabajadores indefinidos no fijos es conciliar el efecto del fraude en la contratación temporal con la exigencia de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el ámbito del empleo público, ello no puede conllevar que tal medida, que tiene por objeto prevenir el fraude, comporte una rebaja de la protección de los trabajadores temporales, aun en el caso de que se entendiera que los trabajadores indefinidos no fijos no tienen la condición de trabajadores temporales.