

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia de 25 de febrero de 2010

Sala de lo Social

Rec. n.º 1744/2009

SUMARIO:

Jubilación parcial y contrato de relevo. Incidencia sobre el contrato de trabajo del relevista de la muerte del trabajador relevado cuando este ha modificado las condiciones temporales de su contrato pasando a ser a tiempo parcial de duración determinada hasta la fecha de su jubilación total. No existe dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación empleo-parcial, por lo que la muerte del trabajador relevado no tiene incidencia en el contrato del relevista, el cual se mantiene vivo y vigente en sus propios términos tanto si se ha suscrito por tiempo indefinido o por tiempo determinado hasta la jubilación total del relevado o sustituido.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 12.7 b) y c) y 49.1 e).

PONENTE:

Don Antonio Martín Valverde.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Febrero de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, interpuesto por PREFABRICACIONES Y CONTRATAS S.A. UNIPERSONAL (PRECON SAU), representado por el Procurador D. J... A... G... S... M... y O... y defendido por el Letrado D. J... I... G... C..., contra la sentencia dictada en recurso de suplicación, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 1 de abril de 2009 (autos n.º 1314/2008), sobre DESPIDO. Es parte recurrida DON R..., representado y defendido por el Letrado D. D... L... M... C....

Es Magistrado-Ponente el Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, ha dictado la sentencia impugnada en recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2008, por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid, entre los litigantes indicados en el encabezamiento, sobre despido.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia, es el siguiente: «1. El demandante, D. R..., mayor de edad, con D.N.I. n.º NÚM000, ha prestado servicios por cuenta y orden de la empresa demandada, PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, S.A.U., dedicada al sector de prefabricados de hormigón, en su centro de trabajo de Cabezón de Pisuerga (Valladolid), de 02.10.2003 a 01.09.2004 (con contrato de trabajo de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, con la categoría de Oficial 2.ª), de 13.10.2004 a 12.08.2005 (con contrato de trabajo de duración determinada, por obra o servicio determinado, con categoría de Oficial 2.ª montador), y desde el 12.09.2005, en virtud de contrato de trabajo de relevo a tiempo completo, para sustituir al trabajador D. J... E..., en el puesto de montador de prefabricados (oficial 1.ª montador), con una duración contemplada de 46 meses hasta el 21.07.2009, percibiendo una retribución salarial mensual, incluida la parte proporcional de pagas extras de 1.644,15 euros. 2. El mismo 12.09.2005 D. J... E... concertó contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, por "situación de jubilación parcial", con la categoría de Oficial 1.ª montador, con jornada de 264 horas al año (jornada a tiempo completo en Convenio de 1.756 horas anuales), con duración contemplada hasta el 21.07.2009, en que cumpliría los 65 años de edad. 3. Tras fallecer D. J... E... el 10.08.2008, al día siguiente la empresa le comunicó al actor por escrito, fechado el 11.08.2008: "Habiendo tenido conocimiento en el día de hoy del fallecimiento de J... E... (ayer domingo) 10/08/2008, le comunicamos que ha finalizado la situación para la que fue Ud. contratado el pasado día 12/09/2008, por lo que le comunicamos que hoy causará baja en esta Empresa". 4. El actor, miembro del comité de empresa por el Sindicato USO desde el

14.02.2007, presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo en relación con la firma por la empresa y la representación de los trabajadores del calendario laboral para el año 2008, en el que se incluía el horario de los montadores, comprometiéndose a raíz de las actuaciones inspectoras subsecuentes la representación de la empresa a iniciar con los montadores, con participación del comité de empresa, negociación relativa a sus condiciones particulares, tal y como consta en el informe de la Inspección de Trabajo de 25.04.2008. 5. Desde el 01.08.2008 la empresa demandada ha contratado a 4 trabajadores, tres de ellos con contrato de duración determinada (dos especialistas y uno peón especialista) y el otro indefinida (director comercial de zona centro). 6. Presentada papeleta de conciliación ante la SMAC el 02.09.2008, fue celebrado acto conciliatorio el 17 de septiembre siguiente, con el resultado de sin avenencia».

El fallo de la sentencia de instancia es del siguiente tenor: «FALLO: Que desestimando la demanda interpuesta por D. R..., frente a la PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, S.A.U., con intervención del Ministerio Fiscal, debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la demanda».

Segundo.

El relato de hechos probados de la sentencia de instancia ha sido mantenido íntegramente en la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, hoy recurrida en unificación de doctrina, siendo la parte dispositiva de la misma del siguiente tenor literal: «FALLAMOS: Que debemos ESTIMAR Y ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la indicada representación letrada de DON R... contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Valladolid de fecha 21 de noviembre de 2008, dictada en los autos núm. 1.314/08, seguidos sobre DESPIDO a instancia del indicado recurrente contra la empresa PREFABRICACIONES Y CONTRATAS, S.A.U. y, en consecuencia, revocamos dicha sentencia y declaramos la improcedencia del despido de que ha sido objeto el recurrente, condenando a la empresa recurrida a que, a opción de aquél, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido o le abone una indemnización de 11.920,09 euros, y con abono, en todo caso, de los salarios dejados de percibir a razón de 54,80 euros diarios».

Tercero.

La parte recurrente considera contradictoria con la impugnada en el caso la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de fecha 10 de abril de 2008. La parte dispositiva de dicha sentencia es del siguiente tenor literal: «FALLAMOS: Que debemos DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el Recurso de Suplicación interpuesto por el Sr. Ltda. D. S... M... J... en nombre y representación de D. Á..., contra la sentencia de fecha 21 de diciembre de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Cáceres en sus autos número 373/07, seguidos a instancia de la recurrente, frente al Colegio San Antonio de Papua, sobre despido, y en consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia».

Cuarto.

El escrito de formalización del presente recurso lleva fecha de 29 de mayo de 2009. En él se alega como motivo de casación al amparo del art. 221 de la Ley de Procedimiento Laboral, contradicción entre la sentencia reseñada en el antecedente de hecho anterior y la ahora impugnada en el caso. Alega también el recurrente infracción del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente alega quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

El recurrente ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, que considera contradictoria a los efectos de este recurso.

Quinto.

Por Providencia de 1 de junio de 2009, se tuvo por personado e interpuesto en tiempo y forma el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Pasados los autos al Magistrado-Ponente, se admitió a trámite el recurso. Personada la parte recurrida, le fue efectuado el correspondiente traslado del recurso, al que contestó en escrito de fecha 20 de noviembre de 2009.

Sexto.

Trasladadas las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, dictaminó en el sentido de considerar procedente el recurso. El día 18 de febrero de 2010, previamente señalado al efecto, tuvieron lugar la votación y el fallo de la presente resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La cuestión que plantea el presente recurso de casación para unificación de doctrina consiste en determinar si la muerte de un trabajador empleado a tiempo parcial por causa de jubilación parcial (trabajador relevado o «sustituido») tiene incidencia en el contrato de relevo suscrito por el trabajador a tiempo parcial ajustado para el desempeño conjunto o compartido del mismo puesto de trabajo (trabajador relevista). La decisión de paso a jubilación parcial del trabajador relevado, y los actos contractuales de novación del contrato de trabajo del mismo y de conclusión de contrato de relevo con el trabajador relevista, han tenido lugar durante la vigencia de la Ley 12/2001, que dio nueva redacción al art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que regula el empleo a tiempo parcial por jubilación parcial y el llamado contrato de trabajo «de relevo». La muerte del trabajador relevado se ha producido durante la vigencia de la nueva redacción del art. 12 ET contenida en la Ley 40/2007, que no altera los términos de la cuestión. Citamos el precepto en la numeración y formulación actuales.

Las circunstancias concretas del caso enjuiciado son las siguientes: a) el trabajador relevista fue contratado el 12 septiembre 2005 a jornada completa y por una duración determinada de 46 meses, hasta el 21-7-2009 (hecho probado 1.º); b) el trabajador relevado o sustituido modificó el mismo día las condiciones temporales de su contrato de trabajo, convirtiéndolo en contrato a tiempo parcial de 264 horas al año, y en contrato de duración determinada, hasta el 21-7-2009, fecha de su jubilación total (hecho probado 2.º); y c) la muerte del trabajador relevado se produjo el 10 de agosto de 2008 y al día siguiente se comunicó al relevista el cese en la empresa por haber «finalizado la situación para la que fue Ud. Contratado» (hecho probado 3.º).

Segundo.

La sentencia recurrida, revocando la sentencia de instancia, ha dado la razón al trabajador, entendiendo que el contrato de trabajo suscrito en la modalidad de contrato de relevo ha sido un contrato de trabajo de duración determinada «a tiempo cierto» de 46 meses, por lo que el empleador no puede darlo por finalizado antes de su vencimiento, teniendo en cuenta además que la normativa en la materia no prevé la extinción de dicho contrato de relevo por muerte del trabajador relevado.

La sentencia aportada para comparación ha llegado a la conclusión contraria en un litigio sustancialmente igual, originado por cese de trabajador relevista que el empresario pretende justificar en el fallecimiento del trabajador relevado o sustituido. Viene a decir la sentencia de contraste que el contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial del jubilado parcial están «llamados a coexistir», puesto que aquél deja de ser contrato de relevo en el momento en que no concurre con la situación de jubilación-empleo parcial que lo generó.

La contradicción de sentencias que abre la puerta al fondo del asunto se da en el presente recurso, debiendo considerarse accidentales las diferencias entre los mismos. Con toda claridad es así respecto de las funciones laborales desempeñadas (oficial montador en empresa de prefabricados de hormigón en la recurrida, profesor de enseñanza media en la de contraste). Y tampoco es relevante que la jornada pactada sea diferente en uno y otro litigio («completa» en la recurrida y por las horas de «reducción» del jubilado parcial en la aportada para comparación), ya que por una parte ambas modalidades están expresamente previstas en el art. 12.7 c) ET, y por otra parte, sobre todo, no es la duración de la jornada sino la duración del tiempo del contrato la condición de empleo implicada en el tema litigioso.

Tercero.

La solución correcta a la cuestión debatida es la que ha dado la sentencia recurrida por lo que el recurso debe ser desestimado.

Es cierto, como informa el Ministerio Fiscal, que en su origen el contrato de relevo surge de una novación del contrato de trabajo del relevado que convierte su relación de trabajo en empleo a tiempo parcial. Pero esta conexión originaria no determina una dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación-empleo parcial. Prueba de que esta conexión es meramente externa, de coordinación y no de subordinación de un contrato a otro, es que el contrato de relevo suscrito por el relevista puede ser desde el principio un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Así resulta de lo dispuesto en el art. 12.7.b) ET donde se establece que «la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años».

Por otra parte, la finalidad de la institución del empleo-jubilación parcial es armonizar o combinar los intereses de los sujetos implicados -empleador, relevado y relevista- sobre la base de mantener incólume, en principio, el volumen de empleo existente en la empresa, en lo que concierne a las funciones laborales afectadas. De ello se deduce que el puesto de trabajo afectado por el contrato de relevo, que ha de ser el mismo

desempeñado por el jubilado parcial o un puesto de trabajo «similar», se ha de conservar, salvo causas económicas justificadas sobrevenidas luego, al menos hasta la jubilación total del relevado. La propia normativa del art. 12.7 lo viene a decir, de un lado en la letra b), cuando exige, como se acaba de ver, una duración mínima del contrato «igual» al intervalo entre la jubilación parcial y la total, y de otro lado en la letra c), cuando impone que «la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la duración de la jornada acordada por el trabajador sustituido».

En conclusión, la muerte del trabajador relevado es, ciertamente, causa de la extinción de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1 e) ET, y con todas sus consecuencias legales que de ello se derivan. Pero tal acontecimiento no tiene incidencia en el contrato de trabajo del relevista, el cual, se haya suscrito por tiempo indefinido o por una duración determinada, se mantiene vivo y vigente en sus propios términos.

Por lo expuesto, en nombre de S.M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por PREFABRICACIONES Y CONTRATAS S.A. UNIPERSONAL (PRECON SAU), contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, de fecha 1 de abril de 2009, en el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2008 por el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid, en autos seguidos a instancia de DON R..., contra dicho recurrente, sobre DESPIDO. Decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir al que la Sala dará el destino legal. Condenamos a la parte recurrente al abono de los honorarios de Letrado de la parte recurrida.

Devuélvanse las actuaciones al Organismo Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio Martín Valverde hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.