

SUMARIO:

Ayuntamiento de Madrid. Jubilación parcial y contrato de relevo. Incidencia sobre el contrato de trabajo del relevista, o contrato de relevo, de la muerte del trabajador relevado o sustituido durante la jubilación parcial, antes de la jubilación total. Es cierto 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. 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 artículo 12.7 del ET lo viene a decir, de un lado en la letra b), cuando exige una duración mínima del contrato igual al intervalo entre la jubilación parcial y la total, y de otro, 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 artículo 49.1 e) del 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 hasta la fecha concertada prevista de jubilación total del relevado o sustituido. En consecuencia, la extinción del contrato con causa en el fallecimiento de la persona a la cual el demandante relevaba por jubilación parcial, constituye un despido que ha de calificarse de improcedente, debiendo condenarse a la empresa demandada a que, a su opción, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido o le abone la indemnización correspondiente (art. 56 ET), y con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello calculado de acuerdo con la antigüedad y salario que constan probados y que no han sido impugnados.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/1995 (TRET), arts. 12.7 b) y c), 49.1 e) y 56.1.

PONENTE:

Doña Rosa Maria Viroles Piñol.

Magistrados:

Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Don IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3116/2018

Ponente: Excm. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 945/2020

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 28 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Ceferino representado y asistido por el letrado D. Pedro Feced Martínez contra la sentencia dictada el 23 de mayo de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en recurso de suplicación nº 69/2018, interpuesto contra la sentencia de fecha 9 de octubre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, en autos nº 730/2017, seguidos a instancias de D. Ceferino contra Ayuntamiento de Madrid sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Ayuntamiento de Madrid representado y asistido por la letrada D^a. Nuria Taboada Rodríguez.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 9 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que estimando la excepción de falta de acción interpuesta por el Ayuntamiento de Madrid y desestimando la demanda interpuesta por D. Ceferino en materia de despido contra el Ayuntamiento de Madrid DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al referido demandado de los pedimentos en su contra deducidos."

Segundo.

Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

" PRIMERO.- El demandante, D. Ceferino trabaja como personal laboral para el Ayuntamiento de Madrid, con antigüedad de 23 de junio de 1998, categoría profesional de Técnico de Mantenimiento y salario de 1.553,97.-€/mes con prorrateo de pagas extraordinarias.

Prestaba servicios en la Instalación Deportiva de Arganzuela en turno de mañana con horario de 7'45 a 15'15 horas.

SEGUNDO.- La relación laboral se formalizó mediante los siguientes contratos:

1. El 20-4-06 un contrato interino para sustituir a un trabajador que desempeñaba funciones de categoría superior. El contrato finalizó el 8-10-06

2. El 4-10-06 un contrato interino para sustituir a un trabajador que desempeñaba funciones de categoría superior. El contrato finalizó el 26-4-09

3. El 9-10-06 un contrato eventual por circunstancias de la producción para "atender el incremento temporal del volumen de trabajo, generado por la apertura de instalaciones deportivas municipales de verano, que no pueden ser atendidas por plantilla fija, como consecuencia de las numerosas vacantes existentes, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concie

por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. COD. PUESTO NUM000 TURNO DE MAÑANA."

4. El 29-12-06 un contrato interino "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva. VACANTE No NUM001 TURNO DE MAÑANA."

5. El 27-4-09 un contrato de relevo por jubilación parcial de D. Faustino. El contrato finalizó el 23-2-10

6. El 25-2-10 un contrato interino "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva por los procedimientos de cobertura de vacantes reglamentariamente previstos y, en su caso, por el desarrollo de la Oferta Pública de Empleo correspondiente. Cod. Puesto NUM002. correturnos." El contrato finalizó el 30-9-12

7. El 16-4-13 un contrato interino para sustituir a un trabajador que desempeñaba funciones de categoría superior. El contrato finalizó el 28-2-14

8. El 8-5-14 un contrato interino para ocupar provisionalmente " de forma interina, la vacante no NUM003, no fija de naturaleza discontinua, de la categoría profesional TÉCNICO DE MANTENIMIENTO, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta su cobertura por personal laboral fijo por los procedimientos de cobertura de vacantes reglamentariamente previstos y, en su caso, por el desarrollo de la Oferta Pública de Empleo correspondiente" El contrato finalizó el 11-9- 14

9. El 24-10-14 un contrato interino "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección, promoción o provisión para la cobertura definitiva del puesto y, en su caso, por el desarrollo de la Oferta Pública de Empleo correspondiente. Código de puesto no NUM004." El contrato finalizó el 8-6-16

10. El 14-06-16 un contrato interino para sustituir a un trabajador que desempeñaba funciones de categoría superior. El contrato finalizó el 25-9-16

11. El 27-9-16 un contrato de relevo en el que consta la siguiente cláusula:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña. Isaac nacido el NUM005.1955 que presta servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, no y localidad) Ayuntamiento de Madrid con profesión de Técnico de Mantenimiento incluido en el grupo/laboral/nivel/categoría profesional Técnico de Mantenimiento de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un 75 % (10) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha 01.10.2016 y hasta 28.09.2020 el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de Contrat@ con el número.....y con fecha"

Dicho contrato finalizaba el 28 de septiembre de 2020.

TERCERO.- El 22 de mayo de 2017 se comunicó al actor la finalización del contrato de 27-9-16 por medio de carta con el siguiente texto:

"A los efectos oportunos, le comunico que con fecha 22 de mayo de 2017 su relación laboral temporal se extingue, por finalización del mismo debido al fallecimiento de la persona a la cual relevaba por jubilación parcial, motivo para el que fue contratado.". CUARTO.- Con fecha de 24.05.2017 el actor suscribió nuevo contrato temporal para prestar servicios como técnico de mantenimiento del Ayuntamiento de Madrid para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo durante su periodo de incapacidad temporal, vigente en la actualidad.

QUINTO.- El actor no ha sido durante el último año o es en la actualidad representante sindical de los trabajadores ni se encuentra afiliado a ningún sindicato.

SEXTO.- Con fecha de 15.06.2017 el actor formuló demanda ante el Juzgado de lo Social Decano de Madrid."

Tercero.

Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Ceferino formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 23 de mayo de 2018, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos DESESTIMAR y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Ceferino contra la sentencia dictada en 9.10.2017 en los autos núm. 730/2017 seguidos contra AYUNTAMIENTO DE MADRID, confirmando íntegramente la misma. SIN COSTAS."

Cuarto.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la representación letrada de D. Ceferino interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó

mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de fecha 25 de mayo de 2012, rec. suplicación 1777/12 y con la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 25 de febrero de 2020, rcud. 1744/2009.

Quinto.

Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado. Se señaló para la votación y fallo el día 27 de octubre de 2020, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- Es objeto del presente recurso la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de mayo de 2018 (Rec. 69/2018), dictada en un proceso de despido y en ella se confirma la de instancia que estimó la excepción de falta de acción formulada por el Ayuntamiento de Madrid y desestimó la demanda rectora de las actuaciones.

2.- Consta acreditado que el actor ha venido prestando servicios para el Ayuntamiento de Madrid desde el 23 de junio de 1998 con la categoría profesional de técnico de mantenimiento.

Desde el 20 de abril de 2006 la relación laboral se articuló mediante contratos temporales de interinidad y de relevo. El último se suscribió el 27 de septiembre de 2016, bajo la modalidad de contrato de relevo y en él se fijaba como fecha de finalización el 28 de septiembre de 2020.

El 22 de mayo de 2017 el Ayuntamiento comunicó al actor la finalización de su contrato de fecha 27 de septiembre de 2016, por fallecimiento de la persona relevada (h.p. tercero).

El 24 de mayo de 2017 el actor suscribió con el Ayuntamiento un nuevo contrato interinidad por sustitución, vigente en el momento de dictarse la sentencia de instancia.

3.- La Sala de suplicación confirma la sentencia de instancia que apreció la falta de acción por no haberse roto el vínculo contractual entre las partes. Se razona por la Sala, distorsionando el debate de suplicación, que concurre causa válida de extinción del contrato de relevo; causa a la que "la juzgadora a quo haya dado forma procesal a esta razón jurídica material diciendo que el actor carece de acción para reclamar sobre un despido que no existe...".

Segundo.

1.- Recurre en casación unificadora el actor articulando dos puntos de contradicción, en un mismo motivo de recurso:

El primero de ellos, en relación a la falta de acción apreciada y se invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de mayo de 2012 (rec. 1777/12).

En dicha sentencia se aborda un supuesto en el que el demandante venía prestando servicios para el Ayuntamiento de Madrid desde el 7 de mayo de 2001 en virtud de los contratos temporales que allí se detallan, y al que por medio de escrito de fecha 15 de noviembre de 2010 la demandada participa que la extinción de su contrato de relevo a tiempo parcial de 1 de mayo de 2008, con fecha de efectos de 24 de diciembre de 2010.

El actor, con fecha 24 de enero de 2011, suscribe contrato de interinidad con el Ayuntamiento de Madrid, hasta la finalización del proceso de selección. Deducida demanda por despido, la sentencia de instancia acoge la excepción de falta de acción opuesta por la Corporación demandada. Sin embargo, tal parecer no es compartido por la sentencia ofrecida de contraste. Razona al respecto que no puede decirse que el actor carezca de acción por haberse satisfecho sus pretensiones, pues de haberse entrado a decidir sobre el fraude contractual denunciado y la naturaleza indefinida de la relación, el actor no habría estado sin trabajar durante un mes.

2.- El art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros

en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013) y 17/06/2014 (R. 2098/2013).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

3.- De lo expuesto se deduce que entre la sentencia recurrida y la referencial concurre la contradicción exigida por el art. 219 LRJS. En efecto, en ambos casos se trata de trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Madrid con sucesivos contratos temporales y que plantean demandas de despido a la finalización de un contrato de relevo, a pesar de que vuelven a ser contratados bajo la modalidad de interinidad -por sustitución en el caso de autos y por vacante en el de contraste. En ambos casos se aprecia en la instancia la falta de acción. Y, mientras que en el caso de autos la Sala -si bien indirectamente y en conexión con la existencia de causa para la extinción del contrato de relevo- confirma tal pronunciamiento, en el supuesto de contraste se estima el recurso del actor por entender que no puede considerarse que carezca de acción para interponer demanda de despido.

Tercero.

1.- Para el segundo punto de contradicción, en relación a la validez de la extinción del contrato de relevo por fallecimiento del trabajador relevado antes de su jubilación, por el recurrente se invoca de contraste la sentencia de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2010 (rcud. 1744/2009).

En dicha sentencia referencial, se declara que el fallecimiento del trabajador relevado antes de la jubilación definitiva no extingue el contrato del trabajador relevista. Para la sentencia, la conexión originaria derivada de la novación del contrato de trabajo del relevado en empleo a tiempo parcial no implica "una dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación-empleo parcial", como se deduce del ET art. 12.7 b) cuando prevé una duración indefinida del contrato de relevo o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador relevado para cumplir los 65 años. Por otra parte, la finalidad del contrato de relevo es mantener inalterado el volumen de empleo existente en la empresa respecto de las concretas funciones afectadas, deduciéndose de ello que el puesto de trabajo del relevista ha de conservarse, salvo causas económicas justificadas sobrevenidas luego, al menos hasta la jubilación total del relevado. Y así lo dice tanto la norma citada como el ET art. 12.7 c), que vincula la duración de la jornada del trabajador relevista a la acordada por el trabajador sustituido.

En la Fundamentación Jurídica la Sala centra el objeto del recurso de casación para la unificación de doctrina señalando que 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).

2.- Aplicada la doctrina señalada para el motivo primero, en éste asimismo ha de estimarse que entre las sentencias comparadas concurre la contradicción exigida por el art. 219 de la LRJS. La cuestión litigiosa, que es la incidencia del fallecimiento del trabajador relevado en el contrato suscrito por el relevista en las sentencias comparadas es la misma, y no obstante ello la solución dada en ellas es dispar, y en consecuencia contradictoria.

Cuarto.

1.- El recurso es impugnado por el Ayuntamiento de Madrid, que interesa la desestimación del mismo, y confirmación de la sentencia recurrida.

2.- Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el que interesa la desestimación del recurso, en relación al primer motivo por estimar que no existe contradicción entre las sentencias comparadas; y respecto al segundo motivo aún estimando que existe contradicción el motivo no puede prosperar al no haberlo hecho el primero.

Quinto.

1.- En motivo único de censura jurídica, denuncia el recurrente la infracción de lo dispuesto en el art. 12.7 b) del ET, en relación con los arts. 55.4 y 56.1 del ET y art. 110.1 de la LRJS.

El art. 12.7 b) del ET dispone:

<< Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, 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 jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.>>

2.- La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS en sentencia de 25 de febrero de 2010 (rcud. 1744/2009) designada de contraste, y que señala efectivamente como indica el recurrente:

<< 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.>>

La buena doctrina se contiene en la referida sentencia, que determina que apreciando que el actor tiene acción para formular la demanda de despido que inicia el procedimiento, haya de estimarse el recurso al concurrir las circunstancias expresadas al inicio:

El actor ha venido prestando servicios para el Ayuntamiento de Madrid desde el 23 de junio de 1998 con la categoría profesional de técnico de mantenimiento.

Desde el 20 de abril de 2006 la relación laboral se articuló mediante contratos temporales de interinidad y de relevo. El último se suscribió el 27 de septiembre de 2016, bajo la modalidad de contrato de relevo y en él se fijaba como fecha de finalización el 28 de septiembre de 2020.

El 22 de mayo de 2017 el Ayuntamiento comunicó al actor la finalización de su contrato con efectos de 22 de mayo de 2017, por fallecimiento de la persona relevada.

El 24 de mayo de 2017 el actor suscribió con el Ayuntamiento un nuevo contrato interinidad por sustitución, vigente en el momento de dictarse la sentencia de instancia.

En definitiva, el fallecimiento del trabajador relevado extingue el contrato de trabajo de dicho trabajador por fallecimiento (art. 49.1.e) ET, pero no determina el cese del contrato del relevista, que se mantiene en sus propios

términos hasta la fecha concertada prevista de jubilación total del relevado o sustituido, es decir, hasta el 28 de septiembre de 2020.

En consecuencia, la extinción del contrato suscrito el 27 de septiembre de 2016, operada por la empresa en fecha 22 de mayo de 2017, con causa en el fallecimiento de la persona a la cual el demandante relevaba por jubilación parcial, constituye un despido que ha de calificarse de improcedente, condenando a la empresa demandada a que a su opción, le readmita en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido o le abone la indemnización correspondiente (art. 56 ET), y con abono de los salarios dejados de percibir, todo ello calculado de acuerdo con la antigüedad y salario que constan probados y que no han sido impugnados.

Sexto.

Por cuanto antecede, visto el informe del Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso formulado por el trabajador D. Ceferino, casando y anulando la sentencia recurrida, y resolviendo el debate en suplicación, estimar el de tal naturaleza formulado por el recurrente, y revocando la sentencia de instancia, estimar la demanda, declarando la improcedencia del despido de que fue objeto el recurrente, y condenar al Excmo. Ayuntamiento de Madrid recurrido a que opte en el plazo de cinco días entre la readmisión del demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido con abono de los salarios de tramitación, o el pago de la indemnización en los términos señalados. Sin perjuicio de la compensación en su caso, de los salarios percibidos por la nueva contratación efectuada con posterioridad (en fecha 24/05/2017).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido
:

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Pedro Feced Martínez en nombre y representación de D. Ceferino.

2º) Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 23 de mayo de 2018, en el recurso de suplicación nº 69/2018.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por el trabajador frente a la sentencia de 9 de octubre de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid, en los autos nº 730/2017, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el Excmo. Ayuntamiento de Madrid, sobre despido.

4º) Condenar al citado Ayuntamiento de Madrid que opte en el plazo de cinco días entre la readmisión del demandante en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido con abono de los salarios de tramitación, o el pago de la indemnización en los términos señalados. Sin perjuicio de la compensación en su caso, de los salarios percibidos por la nueva contratación efectuada con posterioridad (en fecha 24/05/2017).

5º) Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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.