DIARIO elEconomista

Nº y fecha de publicación : 100607 - 07/06/2010
Difusión : 28061
Periodicidad : Diario
ElEconom_100607_19_19.pdf
VPB : 4458€
Web Site: http://www.eleconomista.es/

PRESS INDEX
Página : 19
Tamaño : 70 %
532 cm2

El contrato de un relevista sigue vigente hasta su conclusión, aunque fallezca el relevado

El Tribunal Supremo unifica doctrina y niega a una empresa la posibilidad de finalizar el contrato de un trabajador relevista cuando el jubilado a tiempo parcial que ha generado la creación de su puesto fallece. Según la sentencia, tales circunstancias no pueden incidir en un contrato que tiene una duración determinada, como es el caso.

ALMUDENA VIGIL

Aunque la muerte de un trabajador relevado (empleado a tiempo parcial por causa de jubilación parcial) sea causa de la extinción de su contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, tal acontecimiento no tiene incidencia en el contrato del trabajador relevista, el cual se halla suscrito por tiempo indefinido o por una duración determinada, se mantiene vivo y vigente en sus propios términos.

Así lo establece el Tribunal Supremo en una sentencia del pasado 25 de febrero en la que se unifica doctrina. En el caso de autos, al día siguiente de la muerte del trabajador jubilado a tiempo parcial, la empresa comunicó al relevista su cese por haber "finalizado la situación para la que fue contratado".

La sentencia recurrida, revocando la de instancia, había dado la razón al trabajador, entendiendo que el contrato de trabajo suscrito en la modalidad de contrato de relevo era un contrato 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 esta causa.

CORBIS

Explica el magistrado ponente de la sentencia, Antonio Martín Valverde, 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 establecido en el artículo 12.7.b) del Estatuto de los Trabajadores 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 65 años.

Por otra parte, apunta la sentencia que 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.

Por todo ello, el Supremo desestima el recurso de casación planteado por la empresa.