



JOSÉ AFONSO

Grândola, Vila Morena

A FONDO

Nueva flexibilidad
de los contratos a
tiempo parcial

EL LECTOR PREGUNTA

¿Se pueden reclamar
“trienios antiguos”?

SENTENCIAS DE INTERÉS

Conflicto colectivo en la
Sanidad concertada
de Cataluña

... O POVO É QUEM
Mais ordena ...



sumario

Editorial

Pág.

Grândola, himno de la revolución

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4 y 5

A fondo

Nueva flexibilidad de los contratos a tiempo parcial

6 y 7

La protección social de los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014

8 9 10 y 11

El lector pregunta

¿Se pueden reclamar “trienios antiguos”?

12

Sentencias de Interés

Conflicto colectivo en la Sanidad concertada de Cataluña

13

Un tribunal reconoce a la Ertzaintza el derecho a días por antigüedad

14



Nº17 Viernes 25 de abril de 2014

Grândola, himno de la revolución

Ana Ruiz Pardo. Directora de
'jurídico- cuadernos sanitarios'

Pocas veces en la Historia la música ha tenido tanta incidencia en el devenir de los acontecimientos como en la Revolución de los Claveles que, este 25 de abril, celebra su 40º aniversario. No sólo supuso el fin a una dictadura que mantuvo sometido a nuestro país vecino durante más de medio siglo, sino que sirvió para su resurgir social y cultural. Y todo por una canción que, trascendiendo al propio arte, se convirtió en una llamada a la rebelión, en un canto a la libertad. Grândola, Vila Morena es por todo ello mucho más que una canción en Portugal o, incluso, que un pedazo de la historia del país.

En la madrugada del 24 de abril de 1974, la emisión en Radio Renascença de este tema musical del cantautor José Afonso (1929-1987) —conocido como Zeca Afonso— uno de los compositores portugueses más divulgados a nivel internacional, sirvió para que los capitanes implicados supieran que la rebelión acordada se ponía en marcha en ese preciso momento. Los militares habían elegido esa canción.

No deja de ser curioso que una canción tan inspiradora y revolucionaria tuviera su germen 10 años antes, en 1964, cuando Zeca Afonso visitó la villa de Grândola, un pequeño pueblo del Alentejo. Tan impresionado quedó por el afán de cultura y la conciencia social y, según él decía, revolucionaria de las gentes Sociedade Musical Fraternidade Operaria



Grandolense, que les escribió una canción a modo de homenaje. Ésta sería incluida en su álbum *Cantigas do maio*, publicado en 1971, y estrenada en vivo en Santiago de Compostela en 1972.

El propio Afonso no tuvo conciencia de que 'Grândola, vila morena' había pasado a la Historia. Contaba que sólo se dio cuenta de su significado meses más tarde: "Vivi el 25 de Abril una especie de deslumbramiento. Fui hacia el Carmen, anduve por ahí... Estaba entusiasmado de tal modo con el fenómeno político que no me fijé bien, o no le di importancia, a lo de Grândola. Sólo más tarde, cuando se produjeron los ataques fascistas del 28 de septiembre o los del 11 de marzo y Grândola era cantada en los momentos de más grave peligro o de mayor entusiasmo, me di cuenta de todo lo que significaba y, naturalmente, tuve una cierta satisfacción".

Fuera de Portugal, el impacto de la Revolución de los Claveles también

se hizo notar en la música, sobre todo aquí en España. Fueron muchos los cantautores que celebraron la victoria de los revolucionarios. Entre ellos Lluís Llach, que escribió la canción *Abril 74* o María del Mar Bonet.

Desde entonces, esta canción de Zeca Afonso ha estado asociada al golpe militar que trajo la democracia a Portugal y a la revolución popular con la que los portugueses, con claveles en vez de balas en las escopetas, conquistaron su libertad.

Grândola Vila Morena se convirtió en el himno de esa revolución contra la dictadura y después de 40 años sigue resonando en las manifestaciones, porque el pueblo portugués la convirtió en un himno vivo, en el símbolo puro de la democracia conquistada en la calle, de la libertad ganada y, ahora también, como un himno contra la austeridad, porque sigue utilizándose para silenciar los discursos de algunos miembros del actual Gobierno conservador.

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés. **Diseño:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza. **Maquetación:** Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Rocío Ruiz Mendoza. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, Fátima Avedillo, Begoña Pérez, Gaspar Pérez. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídico- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente.



Nº17 Viernes 25 de abril de 2014

Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas, previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (BOE núm. 25, de 29 de enero de 2014).

Dictado en desarrollo de la Ley General de Subvenciones (Ley 38/2003, de 17 de noviembre) y su Reglamento (Real Decreto 887/2206, de 21 de julio), viene a concretar el procedimiento de concesión y régimen de justificación de las subvenciones que se conceden a los trabajadores despedidos por procesos de reestructuración de empresas.

Resolución Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación (BOE núm. 34, de 8 de febrero de 2014).

Se trata del instrumento jurídico de trasposición al derecho interno, tanto de la Directiva 2011/24/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de

marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria fronteriza; como de la Directiva de ejecución 2012/52/UE, de la Comisión, de 20 de diciembre de 2012, por la que se establecen medidas para facilitar el reconocimiento de las recetas médicas expedidas en otro Estado miembro.

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2014).

Se trata de la adaptación al formato 'Ley' de los contenidos puestos en vigor a mediados del año pasado por el Real-Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

A este respecto, cabe recordar que se trata de una nueva reforma de normas como la Ley General de la Seguridad Social, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a esta última norma, se volvían a retocar los artículos que, a su vez, ya habían sido modificados de forma íntegra en materia de movilidad

geográfica de carácter colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, suspensión de contratos, despido colectivo y descuelgues de convenios colectivos.

Lo que conlleva, a su vez, una modificación del reglamento del desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en estas materias, esto es, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Se introducían también, por último, modificaciones de detalle en la Ley de Jurisdicción Social.

Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida (BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2014).

Introduce, de forma urgente, un incentivo a la contratación consistente en la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social, durante un período mínimo de 24 meses, para todas aquellas empresas que concierten contratos indefinidos (ya sea a tiempo completo o parcial), manteniendo el empleo neto durante al menos tres años.

Es lo que denominan una "tarifa plana"



Nº17 Viernes 25 de abril de 2014



reducida de las cotizaciones sociales para estas nuevas contrataciones indefinidas, concretada en 100 euros mensuales en el caso de contrataos celebrados a tiempo completo, y en 75 ò 50 euros mensuales en los contratos celebrados a tiempo parcial, según la jornada de trabajo que se lleve a cabo.

Ley Orgánica 1/2014, de 13 de marzo, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, relativa a la [justicia universal](#) (BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2014).

Se dicta con la finalidad, atendida su exposición de motivos, de “delimitar con claridad, con plena aplicación del principio de legalidad y reforzando la

seguridad jurídica, los supuestos en los que la jurisdicción española puede investigar y conocer de delitos cometidos fuera del territorio en que España ejerce su soberanía”.

En la práctica viene a imponer, sin embargo, una fuerte restricción a las posibilidades de actuación de la justicia española en relación con estos delitos, al proclamar abiertamente el carácter excepcional de la persecución de los mismos por parte de aquella, condicionando tal intervención, entre otros requisitos, a la existencia previa de un tratado internacional que la autorice y a la presentación de querrela por el Ministerio Fiscal o por la persona agraviada por el delito.

Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la [Defensa de los Consumidores y Usuarios](#) y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre (BOE núm. 76, de 28 de marzo de 2014).

Nuevo resultado de la trasposición de una Directiva europea. En este caso, se trata de la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores, la cual, a su vez, derogaba otras dos Directivas anteriores y modificaba también la regulación europea sobre la materia.



Nueva flexibilidad de los contratos a tiempo parcial

Fátima Avedillo.
Asesoría Jurídica FSS-CCOO CyL.

El Estatuto de los Trabajadores, desde que fue aprobado, ha sufrido más de medio centenar de reformas. La enésima modificación es la introducida por el Real Decreto ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en la que se introducen diversas modificaciones del Estatuto de los Trabajadores; entre ellas, el artículo 12 que hace referencia al contrato a tiempo parcial.

El objetivo de esta ley es potenciar los contratos a tiempo parcial y hacerlos mucho más elásticos.

1. La primera modificación que se introduce en los contratos a tiempo parcial es su formalización por escrito, pero ya no hace referencia al modelo oficial que se establecía anteriormente para subscribirlo.

2. Otra modificación que se introduce es que los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros, y otros daños extraordinarios y urgentes.

Pero donde se produce la mayor cantidad de modificaciones es en las horas complementarias: aquellas horas realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, que se pagarán como si fueran horas ordinarias. Las modificacio-

nes introducidas son las siguientes:

a. Las horas complementarias se formalizarán por escrito, pero desaparece la referencia al modelo oficial establecido al efecto.

b. Antes se limitaban las horas complementarias a los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y ahora permite el acceso a la realización de horas complementarias a aquellos contratos a tiempo parcial con una jornada no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c. Se aumenta el número complementarias que puede realizar el trabajador que pasa del 15% al 30%, estableciéndose la coetilla de que los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que no podrá superar el 60% de las horas contratadas.

d. El día y la hora de antelación con la que tienen que conocer el trabajador las horas complementarias pactadas

se modifica de un preaviso de siete días a un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo de preaviso inferior.

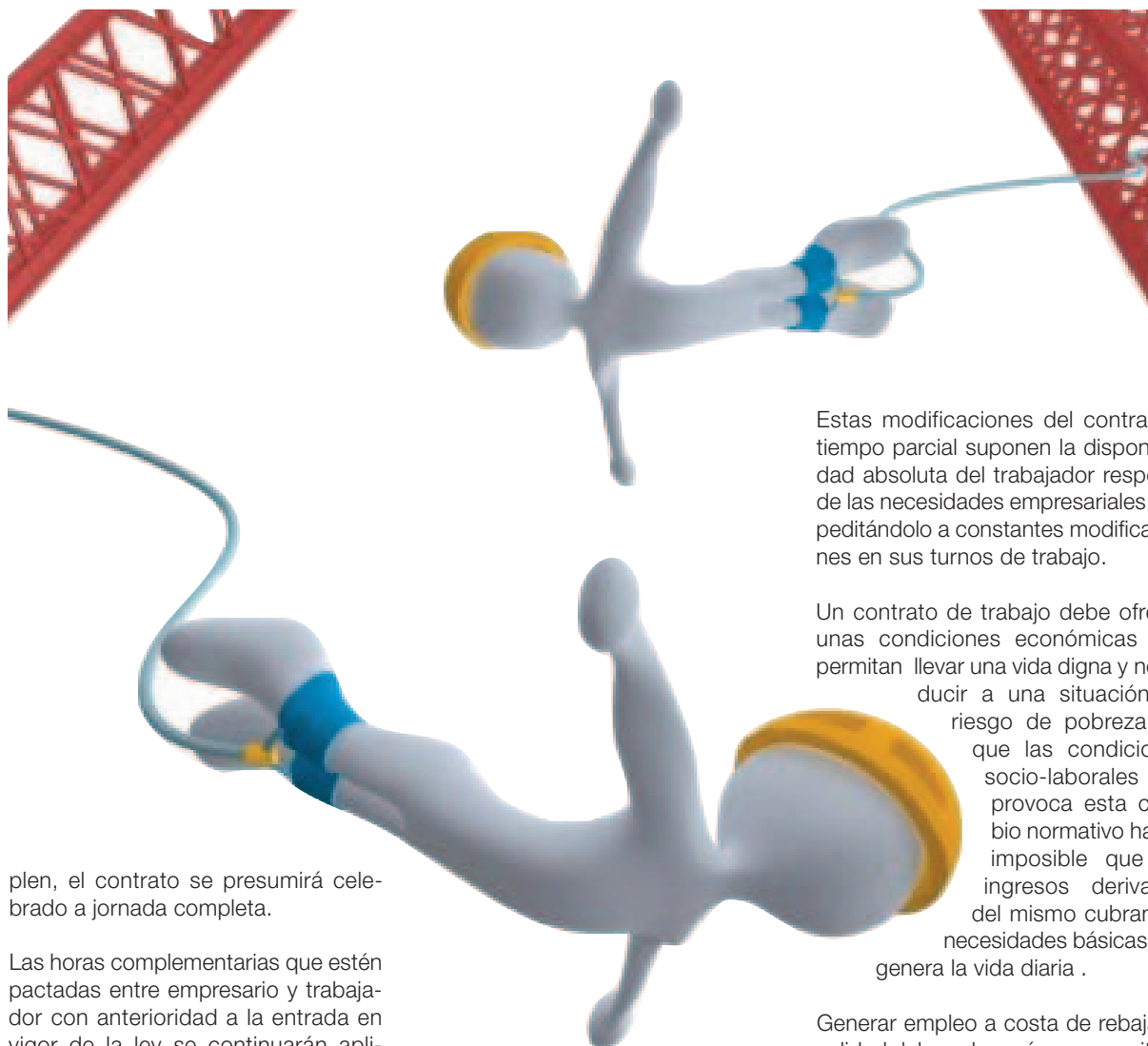
Para limitar la voluntariedad del trabajador o trabajadora al subscribir el pacto de horas complementarias, el empresario podrá ofrecer la realización de las mismas en cualquier momento. Éstas podrán sumarse a las pactadas, siempre que los trabajadores tengan un contrato a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

En esta nueva regulación de los contratos a tiempo parcial, la jornada se registrará día a día, se entregará mensualmente un resumen de todas las horas realizadas cada mes por el trabajador junto con la nómina. El empresario deberá conservar durante un periodo de cuatro años estos registros de jornada mensuales. Si estas obligaciones de registro no se cum-





Nº17 Viernes 25 de abril de 2014



plen, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa.

Las horas complementarias que estén pactadas entre empresario y trabajador con anterioridad a la entrada en vigor de la ley se continuarán aplicando en los contratos vigentes, anteriores al 22 de diciembre de 2013, salvo que ambas partes quieran modificarlo de acuerdo con los términos establecido en la nueva regulación.

En España, no ha habido nunca tantos contratos a tiempo parcial. Según la encuesta de población activa del cuarto trimestre de 2013, el empleo a

tiempo completo desciende en 218.100 personas, mientras que el número de contratos a tiempo parcial aumentó en 153.100. El número de trabajadores y trabajadoras con un contrato a tiempo parcial se sitúan en un 16,34%. Aproximadamente, más de 270.000 son empleos son a tiempo parcial.

Estas modificaciones del contrato a tiempo parcial suponen la disponibilidad absoluta del trabajador respecto de las necesidades empresariales, supeditándolo a constantes modificaciones en sus turnos de trabajo.

Un contrato de trabajo debe ofrecer unas condiciones económicas que permitan llevar una vida digna y no inducir a una situación de riesgo de pobreza, ya que las condiciones socio-laborales que provoca este cambio normativo hacen imposible que los ingresos derivados del mismo cubran las necesidades básicas que genera la vida diaria.

Generar empleo a costa de rebajar la calidad del empleo, números positivos a cambio de precariedad laboral.



La **protección social** de los trabajadores a tiempo parcial tras la Ley 1/2014

Juan Carlos Álvarez.
Profesor de la UMA.

1. Introducción

Un trabajador a tiempo parcial, de conformidad con el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores (ET) es el que disfruta de un contrato en el que se haya acordado una prestación de servicios durante un número de horas diarias, semanales, mensuales o anuales inferior a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo "comparable" (en el mismo centro y puesto o según convenio).

Ha de recordarse que, aproximadamente, unos 2.750.000 contratos de los vigentes en el segundo trimestre de 2013, lo son a tiempo parcial, esto es, aproximadamente el 20% del total de contrataciones. Y de tales contratos a tiempo parcial, también aproximadamente, según la fuente que se elija, el 70% está suscrito con mujeres. En los años de crisis económica, la tasa de empleo ha ido disminuyendo mientras el índice de la contratación a tiempo parcial se ha ido incrementando de forma progresiva.

En un artículo anterior ya se han tratado las modificaciones laborales producidas en esta figura contractual, ahora nos centraremos en las modificaciones en materia de Seguridad Social, que inicialmente se han producido con el RD-Ley 11/2013 y, posteriormente, se han retocado, tras el RD-Ley 16/2013, con la Ley 1/2014.

En la medida en que nuestro sistema de Seguridad Social es contributivo, el acceso a las prestaciones se produce, salvo para contingencias profesionales o accidentes no laborales, por la demostración de una "carrera de seguro" o períodos previos de cotización. Históricamente, el modelo de trabajador lo ha sido a tiempo completo. La introducción de la figura del trabajador "a tiempo parcial", desde los años 80 del siglo pasado, ha supuesto disfunciones respecto tanto de las cotizaciones, como de las pensiones mínimas, como de las carreras de seguro. Disfunciones que no siempre han estado bien resueltas y que han producido desprotección en numerosas ocasiones por aplicación rígida de los criterios de "contributividad" y "proporcionalidad", que se establecieron con los pactos de Toledo de 1995.

El RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el ámbito económico y social, vino a dar cumplimiento a la sentencia 61/2013, de 14 de marzo, y otras posteriores del Tribunal Constitucional como las 71 y 72/2013, de 8 de abril, y 116 y 117/2013, de 20 de mayo, y por lo tanto modifica la disposición adicional 7ª de la LGSS. De todas formas, esta cuestión tendría que haberse resuelto mucho antes.

La sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004, seguida por las sentencias 49 y 50/2005, declaró

inconstitucional el art. 12.4 del ET ya que "al establecerse que para la determinación de los períodos de cotización de las prestaciones se computasen exclusivamente las horas trabajadas, se afectaba al principio de igualdad de trato ante la ley ante la perspectiva de la proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida", pero ello no tuvo efectos ya que no se declaró inconstitucional la disposición adicional 7ª de la LGSS.

Todas estas sentencias, en coherencia con otras dictadas en el ámbito del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentenciada 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno, vienen a declarar que una parte de la disposición adicional 7ª de la LGSS, la que regula la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, no se ajusta a Derecho. Y ello porque se entendió que este precepto, en la regulación del cómputo del período de carencia para el acceso a las prestaciones, vulneraba el art. 14 de la Constitución tanto por lesionar el derecho a la igualdad de trato como por provocar una "discriminación indirecta" por razón de sexo a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino.

A diferencia del Acuerdo sobre el Trabajo a Tiempo Parcial de 1998, el 31 de julio de 2013 los agentes sociales (incluyendo ahora sí a la patronal) suscribieron un Acuerdo para la protección social de los trabajadores a





Nº17 Viernes 25 de abril de 2014



tiempo parcial.

Consecuencia inmediata fue la publicación en el BOE del RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto, evidentemente, al ser la disposición adicional 7ª de la LGSS una Ley, exigía una norma de rango legal para su modificación. Norma que, por cierto, no solo afectaba a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial sino que, como muchas otras, regula otras cuestiones diversas (seguridad aérea, sector ferroviario, modificaciones fiscales) y también materias de la rama social del derecho.

Esta norma como es conocido, ha sido adoptada como Ley 1/2014, de 28 de febrero. En entremedio, el RDL 16/2013, en el que el Gobierno cambia de postura, y elimina la posibilidad de realizar horas extraordinarias (y de incluirlas en la base de cotización por contingencias comunes) de los trabajadores a tiempo parcial.

En fin, con la Ley 1/2014 se regulan o modifican de forma especial el período de carencia y la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente por enfermedad común.

Por supuesto, como si no se trataran de prestaciones de la Seguridad Social, el régimen jurídico de la protección por desempleo en el trabajo a tiempo parcial sigue y se mantiene en su rumbo (día trabajado es igual a día cotizado), quizás hubiese sido lo más oportuno, porque lo regulado, en algún momento es verdaderamente complejo.

2. Respecto del período de carencia.

Es curioso que en la regulación de esta cuestión de los trabajadores a tiempo parcial se hace referencia a



todas las prestaciones que lo exigen salvo una: cuidado de hijo con cáncer o enfermedad grave.

Ello quizás se deba a los especiales requisitos de acceso de los trabajadores a tiempo parcial a esta prestación. La norma indica que no se tendrá derecho al subsidio cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En la regulación propuesta por el la Ley 1/2014 hay que tener en cuenta dos conceptos nuevos: el coeficiente de parcialidad y el coeficiente global de parcialidad.

2.1 El coeficiente de parcialidad

Para la determinación del período de carencia de los trabajadores a tiempo parcial, además de los días cotizados por el trabajador a tiempo completo, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial.

El coeficiente de parcialidad, "viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período".

El coeficiente de parcialidad nos sirve para determinar el número de días de cotización acreditados en un período determinado.

Así pues, el período cotizado será la suma de dos variables:



- Los días cotizados a tiempo completo.

- Los días teóricos por cada período de trabajo a tiempo parcial según su proporción con un trabajador a tiempo completo comparable en dicho trabajo (coeficiente de parcialidad).

2.2 El coeficiente global de parcialidad

Una vez determinado el número de

días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad. Éste sirve para ajustar el período mínimo de carencia exigido a cada prestación concreta.

A) Para pensiones

El coeficiente global de parcialidad es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

CGP= Días Teóricos (Suma de días una vez aplicado Coeficiente parcialidad) / Días en alta

B) Para subsidios

Para IT, el período de cotización ha de encontrarse en los 5 años anteriores al hecho causante.

Para Maternidad y Paternidad, -el período de cotización ha de encontrarse en los 7 años anteriores al hecho causante.

-o a lo largo de la vida laboral.

2.3 La modulación de los períodos de cotización de conformidad con la vida laboral parcial de los trabajadores.

En coherencia con todo ello, el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el co-



Nº17 Viernes 25 de abril de 2014

eficiente global de parcialidad.

En casos de exigir el llamado “período de carencia específico”, esto es que se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. Lo que es curioso, quizás lógico, es el que el espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

3. Respetto de las bases reguladoras

Pues bien, a efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de teóricos días cotizados (determinados tras la aplicación del coeficiente de parcialidad), se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

3.1 Para IP por enfermedad común

Como es conocido, una vez determinada la base reguladora inicial equivalente en la regla general al resultado de dividir 96 BC entre 112 mensualidades, a la misma ha de aplicársele el porcentaje de la pensión de jubilación.

Para la determinación de este porcentaje en los trabajadores a tiempo parcial, ha de escogerse el período de carencia real

que tiene el trabajador a tiempo parcial (días teóricos), los cuales han de multiplicarse por el coeficiente 1.5, añadiéndose a dicho período los días que le falten hasta cumplir la edad de jubilación.

Ha de recordarse, lo que parece que el legislador se ha olvidado que la base reguladora también tendría que modificarse para los trabajadores a tiempo parcial ya que la regla general de 96 BC/112 “ha de ajustarse al período de

carencia realmente exigido al trabajador”, lo cual ya no sólo dependerá de la edad que tenga éste sino también del coeficiente global de parcialidad aplicable a su vida laboral.

3.2. Para jubilación.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 de la LGSS, esto es, por los primeros quince años cotizados, el 50 por 100 y, como nos hallamos en un período transitorio, hasta 2019, por cada mes adicional entre los meses 1 y 163, un 0,21% y por los 83 meses siguientes, al 0,19% cada mes.

Con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.

Me da la sensación de que esta última norma puede ser un castigo enorme a los trabajadores I, y posiblemente, inconstitucional.





Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

Tengo entendido que CCOO y otros sindicatos ofrecen a su afiliación la posibilidad de reclamar “trienios antiguos” del personal estatutario. ¿En qué se basa esta reclamación y a quién afecta?

En realidad, se trata de un problema que afecta al personal estatutario con plaza en propiedad antes de la publicación del Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud. Ese Decreto-ley, lo que hizo fue congelar el importe de la antigüedad reconocida al personal estatutario fijo hasta el momento de su entrada en vigor, aunque en ningún caso negaba que el concepto que se congelaba perdiera su cualidad de retribución básica.

Sin embargo, algunos servicios de salud autonómicos, interpretando a su manera dicha norma, aprovecharon para sacar de las retribuciones básicas el importe de esa antigüedad que quedaba congelada y crear con ese importe un nuevo complemento salarial, al que comenzó a conocerse como “premio de antigüedad” o con alguna denominación similar.

En consecuencia, y de manera correlativa, dentro de las retribuciones básicas solamente quedaron los trienios que se fueron consolidando con posterioridad a la entrada en vigor del Decreto-ley 3/1987. Se trata, por tanto, de una cuestión de dinero, pero también y ante

todo, de concepto. Y es que el trienio, según el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y el Estatuto Básico del Empleado Público, viene a reconocer económicamente cada tres años de servicios prestados.

Lo que plantean, seguramente, las reclamaciones de los sindicatos a las que la pregunta hace referencia, es el reconocimiento como retribución básica de todos los trienios que se hayan consolidado desde el día de ingreso como personal estatutario, así como del importe correspondiente a cada uno de ellos, con los atrasos que pudieran corresponder.

En esta medida, podemos decir que se trata efectivamente de reclamaciones fundadas, más allá de que, al final, en algunos lugares puedan ser estimadas por los tribunales (como por ejemplo ha sucedido en Andalucía) y en otros eventualmente no.

Para este tipo de reclamaciones no es obstáculo el hecho de que esos trienios antiguos se estén pagando como complemento salarial, puesto que, más allá del aparente doble pago que pudiera

producirse, es responsabilidad de cada administración sanitaria la posibilidad de ir absorbiendo tal complemento, pero para ello debería producirse una modificación normativa.

Dicho todo lo anterior, hay que tener en cuenta también que algunas administraciones autonómicas, aun sin resolver el problema de fondo, sí que han arbitrado mecanismos para que, en la práctica, todo esto no suponga una merma real de retribuciones para el personal afectado. Es el caso, por ejemplo, del Servicio Madrileño de Salud. Pero ello no obsta a que, persista, como decimos, el problema de fondo, que no es otro que la naturaleza jurídica de los trienios, en cuanto retribución básica que son.



el lector pregunta

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:
el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es.
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



Nº17 Viernes 25 de abril de 2014



Conflicto colectivo en la Sanidad concertada de Cataluña

Begoña Pérez. Gabinete Jurídico
CCOO Barcelona

Sentencia dictada el 24 de febrero de 2014 por la Sala Social del Tribunal Supremo, en recurso de casación nº 268/2011, en procedimiento de conflicto colectivo instado por las Asociaciones Patronales del Sector de la Sanidad Concertada en Cataluña frente a los Sindicatos con presencia en el sector.

Las asociaciones patronales de la sanidad concertada en Cataluña dieron instrucciones a todas sus empresas asociadas para que procediesen a aplicar unilateralmente una reducción salarial del 5% a los trabajadores y trabajadoras del sector, amparándose en el Decreto Ley 3/2010 de la Generalitat de Catalunya y de la disposición final tercera del VII Convenio Colectivo de la XHUP y Centros de Atención Primaria Concertados, con efectos a partir del día 1 de junio de 2010.

A la vista del alud de conflictos colectivos y reclamaciones individuales interpuestas por los sindicatos, comités de empresa y trabajadores de las distintas empresas del sector, las patronales decidieron interponer una demanda de conflicto colectivo ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia

de Cataluña solicitando se dictase sentencia que al amparo de dichas normas diese el visto bueno a su "actuación".

Tanto la sentencia del T.S.J. de Cataluña, como ahora la del Tribunal Supremo, declaran no aplicable de forma automática ni directa la reducción salarial al personal que presta servicios en empresas de naturaleza jurídica privada, aunque éstas tengan conciertos con la Administración Pública. Así, se declara contrario a Derecho la reducción salarial unilateral por no tener amparo en el Decreto Ley 3/2010, ni en la disposición final del VII Convenio Colectivo y ello aunque hayan disminuido las aportaciones a los conciertos sanitarios.

La conclusión es clara, la empresa privada no puede aplicar unilateralmente la reducción salarial, aunque una parte muy importante de sus ingresos provengan de la Administración y ésta los modifiquen a la baja, debiendo acudir a las vías legalmente previstas en nuestro ordenamiento jurídico, por ser dicha actuación contraria al derecho fundamental a la libertad sindical y a la negociación colectiva.



sentencias de interés



Un tribunal reconoce a la Ertzaintza el derecho a **días por antigüedad**

*Gaspar Pérez. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Euskadi*

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 6 de Bilbao ha dictado sentencia firme mediante la cual estima parcialmente la reclamación realizada por los servicios jurídicos de CCOO en representación de un número indeterminado de miembros de la policía autónoma de Euskadi.

La sentencia reconoce que, en cumplimiento del Real Decreto Ley 20/2012, es correcto no reconocer nuevos permisos a quienes lo fuesen perfeccionando, pero, y aquí radica lo novedoso, no cabe el efecto retroactivo a la hora de recortar un derecho ya logrado. Por tanto se conservan los días "canosos" reconocidos y consolidados a fecha de entrada en vigor del RDL 20/2012, 15 de julio.

La jueza basa esta solución en los siguientes fundamentos:

1.- El hecho que el permiso por días adicionales

de vacaciones, haya desaparecido del art. 48 del EBEP, no significa que haya desaparecido lo que se devengó con el paso del tiempo a lo largo de toda una carrera administrativa porque ello, implicaría predicar una cierta retroactividad del RDL 20/2012, (retroactividad impropia), que no es admisible en nuestro derecho pues dicha retroactividad debería constar expresamente.

2.- Y una segunda razón centrada en que tales días adicionales, participan de la naturaleza propia de las vacaciones, es decir, los DIAS DE ANTIGÜEDAD SON VACACIONES y por ello, están informados por los principios que regulan dicho derecho.

Esta sentencia tendrá efectos igualmente positivos para el resto de los trabajadores y trabajadoras dependientes del Gobierno vasco y en general para el resto de personal amparado por el EBEP.





www.sanidad.ccoo.es