



Luis G. Berlanga

Ponga un pobre en su mesa

A FONDO

Jubilación parcial y envejecimiento activo

Batalla judicial contra la privatización sanitaria madrileña

EL LECTOR PREGUNTA

¿Cómo repercute en la cuantía del desempleo el contrato a tiempo parcial?

SENTENCIAS DE INTERÉS

Cotización de los becarios



sumario

Editorial

Sin freno para recortar

Pág.

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4 y 5

A fondo

Jubilación parcial y envejecimiento activo

6 7 8 9 y 10

Batalla judicial contra la privatización sanitaria madrileña

11 12 y 13

El lector pregunta

¿Cómo repercute en la cuantía del desempleo el contrato a tiempo parcial?

14

Sentencias de Interés

Cotización de los becarios

15 y 16



Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

Sin freno para recortar

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

Luis García-Berlanga Martí (Valencia, 1921 – Madrid, 2010) debutó como director en 1951, en pleno franquismo, en los años más duros, con la película *Esa pareja feliz*, en la que colaboraba con Juan Antonio Bardem. Junto a éste, se lo considera uno de los renovadores del cine español de posguerra.

Su cine se caracteriza por su mordaz ironía y sus ácidas sátiras sobre diferentes situaciones sociales y políticas. En la etapa de la dictadura franquista despuntó su habilidad para burlar la censura de la época con situaciones y diálogos no excesivamente explícitos pero de inteligente contralectura y consiguió llevar a cabo proyectos tan atrevidos como *Los jueves, milagro*.

Plácido (1961) es una de las obras maestras de su filmografía, un clásico indiscutible y fundamental del cine español de todos los tiempos, que estuvo nominada al Oscar a la mejor película de habla no inglesa.

Tras su fallecimiento, Álex de la Iglesia, presidente por entonces de la Academia de las Artes y las Ciencias Cinematográficas de España, escribió en *El País* un obituario donde reconoce que la película *Plácido* le cambió la vida: "Berlanga metió un puño en mi corazón y lo arrancó de cuajo, mientras con la otra mano me hacía burla. Y yo me reía, y lloraba, en el cineclub de la universidad, y no sabía que esa película, *Plácido*, me acompañaría en sueños toda la vida. Los rostros de sus actores, José Luis López Váz-

quez, Manuel Alexandre y tantos otros, serían mi familia para siempre".

El film satiriza el hipócrita eslogan "ponga un pobre en su mesa", su título original antes de pasar por el tamiz del régimen franquista, basado en una campaña navideña real que se puso en marcha en los años cincuenta. En una España todavía sumida en la depresión económica sobrevinida tras la guerra civil, quienes no luchaban por la libertad

recorde de la España de la pandereta, profunda, negra y reaccionaria que desgraciadamente sigue vigente y parece que vuelve a reactivarse en amplios sectores de la sociedad española actual.

Hoy, la inmensa mayoría de la población española vive azotada por los efectos del desempleo, de imparable recortes en educación, en sanidad, en sus pensiones, en cultura, en investigación, desarrollo y vete a saber que más pretenden recortar. Y todo, porque hemos vivido por encima de nuestras posibilidades. No por la corrupción, la avaricia del capital, la gestión de este y otros gobiernos, de políticos y banqueros entrenados en justificar su ineficiencia, en responder "tú más" al primero que lo acuse y en eliminar cualquier obstáculo que venga a denunciar esta barbarie y a demostrar que las cosas pueden hacerse de otro modo: los sindicatos estorban.

Sin freno para recortar, aún pueden seguir recortando, está claro. Eso sí, cuando este Gobierno tenga difícil de dónde recortar, cuando los derechos y las condiciones para garantizar a la ciudadanía una vida digna estén tan mermados que incluso les incomode, me pregunto si será entonces cuando tengan preparada la entrada triunfante y generosa de su caridad para llevar a sus mesas a tantos pensionistas, jóvenes, mujeres, desahuciados, dependientes, profesionales de la sanidad, de la educación, y a tantos otros colectivos víctima de esta política despiadada, para que no molesten a sus conciencias y a sus bolsillos en épocas navideñas, como hace unos años.



y la igualdad de derechos para garantizar una vida digna lavaban sus conciencias, y también sus dineros, con estas muestras de caridad.

Una comedia dura y divertida que hace una amarga, pesimista y cruel reflexión sobre la sociedad española de la época. Un retrato despiadado e inmise-

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés y Leonardo Romero Pérez. **Diseño:** Rocío Ruiz Mendoza y Ana Ruiz Pardo. **Maquetación:** Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz, Juan Carlos Álvarez Cortés, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, Irene Álvarez. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC OO (FSS-CCOO), que distribuye gratuitamente entre sus delegadas y delegados, y a su afiliación.



Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez.
Asesoría Jurídica FSS-CCOO

Resolución de 30 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos (BOE número 142, de 2 de agosto, y número 224, de 14 de junio de 2013).

Acuerdo alcanzado en el seno de dicha Comisión (integrada por representantes de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), de cara a afrontar de alguna forma la problemática, derivada del transcurso de los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios colectivos ya denunciados. Todo ello, ante la perspectiva de que, con fecha 8 de julio de 2013 (esto es, transcurrido un año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), muchos de estos convenios pendientes de renovación acabarían perdiendo definitivamente su vigencia.

Se trataba, en definitiva, de adoptar algún tipo de medida, siquiera con efectos limitados, ante la incertidumbre existente sobre qué ocurriría con

estos convenios firmados y denunciados antes de la entrada en vigor de la citada Ley 3/2012 y pendientes de renovación, ya incluyeran o no en su texto cláusula expresa de ultraactividad.

En definitiva, el Acuerdo se concreta (y se queda) en una recomendación genérica de proceder a la renovación y actualización de los convenios pendientes, posibilitando la continuidad de las unidades de negociación y apelando a la buena fe negociadora de las partes.

Ley 10/2013, de 24 de julio, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Directivas 2010/84/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2010, sobre farmacovigilancia, y 2011/62/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, sobre prevención de la entrada de medicamentos falsificados en la cadena de suministro legal, y se modifica la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios (BOE número 177, de 25 de julio de 2013).

Norma de transposición de dos Directivas comunitarias en materia de medicamentos, por vía de la introduc-

ción de cambios sustanciales en la última Ley citada. Pero también se aprovecha para introducir innovaciones –bien que de menor cuantía– en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en concreto modificando su artículo 63.1 (introduciendo expresamente el desempeño de funciones de sección clínica –al margen de la prestación de los servicios correspondientes al nombramiento de cada uno– como hecho causante de la situación de servicio activo).

Real Decreto 576/2013, de 26 de julio, por el que se establecen los requisitos básicos del convenio específico de prestación de asistencia sanitaria a personas que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del Sistema Nacional de Salud (SNS) y se modifica el Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto/ por que se regula la condición de asegurado y de beneficiario, a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del SNS (BOE número 179, de 27 de julio de 2013).

El Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, en su disposición adicional tercera, había dispuesto que aquellas personas que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del



Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

SNS podrán obtener, siempre que no tengan acceso a un sistema de protección sanitaria pública por cualquier otro título, la prestación de asistencia sanitaria mediante la suscripción de un convenio especial (ya previsto como tal por la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del SNS), cuyos requisitos básicos son precisamente los que se vienen a regular en el Real Decreto que ahora comentamos.

Real Decreto 11/2013, de 2 de agosto, para los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

(BOE número 185, de 3 de agosto de 2013).

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. Por lo que se refiere a este último, se vuelven a retocar los artículos que recientemente (última reforma laboral, es decir, Real Decreto-ley 3/2012 y Ley 3/2012) 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.

Retoques que, entre otros detalles, afectan sobre todo a todo lo relativo al período de consultas que, con carácter preceptivo y previo a la adopción de las respectivas medidas, debe abrirse entre la empresa y la representación de los trabajadores. Ello conlleva, a su vez, una modificación del reglamento de 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

introducen también, por último, modificaciones de detalle en la Ley de Jurisdicción Social.

Real de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Naturipatía y Profesional Naturópatas (BOE número 206, de 28 de agosto de 2013).

Nuevo convenio colectivo de ámbito estatal que, aunque no ha sido firmado por CCOO (lo que teóricamente le privaba de eficacia general, al haber sido suscrito sin los porcentajes de representatividad exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para obtener el rango de convenio estatutario o de eficacia general), ha acabado apareciendo publicado en el Boletín Oficial del Estado como si realmente lo fuese.

Real Decreto 702/2013, de 20 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 183/2004, de 30 de enero, por que se regula la tarjeta sanitaria individual (BOE número 238, de 4 de octubre de 2013)

Se trataba de establecer, de una vez por todas, un formato único y común de tarjeta sanitaria individual válido para todo el SNS, en consonancia con las previsiones en tal sentido por parte del Real Decreto-ley 9/2011, de 19 de agosto, de medidas para la mejora de la calidad y cohesión del SNS.

Se prevé, asimismo, que el proceso de sustitución de las actuales tarjetas se llevará a cabo de forma progresiva, con motivo de su renovación por cualquier causa o de nuevas emisiones, debiendo estar finalizado antes de cinco años contados, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto.





Jubilación parcial y envejecimiento activo



Juan Carlos Álvarez.
Profesor de la UMA.

INTRODUCCIÓN: LA EDAD DE JUBILACIÓN

Como regla general, alcanzada una edad, determinada por la legislación, se podrá obtener en caso de cese en el trabajo una pensión de jubilación, si se cumplen los requisitos de aportación previa al sistema. Aunque quizás este concepto ya debe de ser abandonado, ya que desde la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, (DA 37ª) se estableció una nueva idea de compatibilizar las pensiones de jubilación con el trabajo. El RD-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, ha establecido en su capítulo I la compatibilidad de la pensión de jubilación contributiva con el trabajo por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial, siempre que se haga cumplida la edad de jubilación ordinaria (no anticipada o con bonificaciones) y que con el período máximo de cotización que conlleve que el porcentaje aplicable a la base reguladora fuese el 100%.

No cabe duda de que las pensiones por jubilación han sido las prestaciones “centrales” de los sistemas Seguridad Social, de hecho, una parte sustancial del gasto en prestaciones de la Seguridad Social de los Estados la supone dichas pensiones. El alto coste económico, y su proyección a causa del envejecimiento de la

población (y la baja tasa de natalidad), ha supuesto que en los últimos años se hayan producido importantes cambios normativos en esa materia.

Claramente, los distintos avisos producidos desde la Unión Europea dieron lugar a que por consenso de las distintas fuerzas políticas se adoptara a mediados de los noventa del siglo pasado el conocido como Pacto de Toledo, que, respecto del tema que nos ocupa, estableció como recomendación la flexibilidad en la edad de jubilación (que habría de establecerse de forma progresiva y gradual). La idea era que el sistema no pudiera impedir “una presencia social activa del pensionista” bien facilitando la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo desearan o bien permitiendo una jubilación parcial.

A esta idea ha de unirse el hecho de que la Recomendación anterior de este Pacto, la novena, propone el reforzamiento de los principios de equidad y contributividad, “sin perjuicio del criterio de solidaridad”, de tal modo que las prestaciones guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización

realizado. Lo cual no deja de ser una incongruencia ya que nos encontramos, aunque el legislador no se haya percatado, en un sistema de reparto no de capitalización.

Estas ideas han supuesto la modificación, en no pocas ocasiones, de la regulación de las prestaciones de jubilación contributivas de la Seguridad Social.

Así pues, desde hace más de 20 años, se comenzaron a implantar políticas tendentes a la flexibilización de la figura de la jubilación y a la gradualidad de su realización efectiva, parece que es algo en lo que ha habido un cierto consenso social y por tal motivo se convirtió en una línea de actuación “preferente” del legislador.

En esta situación también se produce una discusión sobre la determinación de la edad de jubilación. Es cierto y manido, que la edad de 65 años que se estableció con la regulación del retiro obrero de 1919 y la esperanza de vida en aquél momento y en éste son muy distintas; en el momento actual, la superior esperanza de vida lleva consigo que el período de





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

abono de las pensiones sea más largos y por lo tanto, más costosas las pensiones para el sistema.

Aunque hay sectores de la opinión que se encuentra a favor de reducir dicha edad tanto para los trabajadores con mayores carreras de seguro, como para permitir un alivio en las plantillas de empresas o sectores en crisis, en cambio, son mayoritarias (o al menos han conseguido mayor difusión) las opiniones en favor de un prolongación en la vida activa de los trabajadores maduros, retrasando su edad de jubilación.

La dulcificación de la rigidez de la edad se ha producido a través de las posibilidades establecidas por el sistema para que el trabajador se jubilara anticipadamente. Incluso entre éstas podrían incluirse las jubilaciones parciales, antes de la edad ordinaria, como medida de reparto del empleo. En algún momento, no en la actualidad que ha sido proscrita, se permitía el recurso a la jubilación forzosa como medida de fomento del empleo.

A todo ello se une, dentro de la idea de gradualidad o progresividad, el establecimiento de posibilidades para compatibilizar el trabajo a tiempo parcial con la pensión de jubilación a tiempo parcial. Y es que el concepto de flexibilidad afecta también a la propia contingencia de la jubilación, ya no sólo a las posibilidades que deja al trabajador en cuanto a la elección de adelantar o retrasar la edad de jubilación, sino también a la posibilidad de compatibilizar la pensión con el desempeño con una actividad laboral sea cual sea el momento.

UNA MANIFESTACIÓN DEL LLAMADO 'ENVEJECIMIENTO ACTIVO': LA JUBILACIÓN PARCIAL.

Esa mezcla y mantenimiento simultáneo

de trabajo a tiempo parcial y pensión parcial es el motivo de regulación de la jubilación parcial. Aunque, a decir verdad, ello será así siempre que se produzca desde la situación de activo, esto es, cuando el trabajador decide jubilarse parcialmente, no en el caso del jubilado que decida trabajar parcial o, ahora como novedad tras el RD-Ley 5/2013, a tiempo completo, ya que en este supuesto nos encontraríamos con otra situación, con régimen jurídico distinto: la jubilación flexible. Nueva regulación que, por cierto, y como anteriormente se apuntó, rompe el criterio general de la incompatibilidad entre la pensión de jubilación contributiva y el trabajo del pensionista que venía recogiendo tanto en la LGSS como en el art. 16 de la Orden de 18 de marzo de 1967.

La jubilación parcial requiere una novación del contrato, por supuesto acordada con el empresario, que conlleve una reducción de la jornada del trabajador que va a jubilarse parcialmente entre unos límites establecidos a modo de horquilla por la norma (salvo en la regulación inicial que era una reducción fija del 50% de jornada), y cumpliendo el resto de requisitos (antigüedad en la empresa, período de cotización previo y por supuesto, la edad) el trabajador podrá acceder así a la pensión de jubilación reducida de forma inversamente proporcional al tiempo de dedicación en la actividad.

Pero hay una clase de jubilación parcial, la anticipada, esto es, la que se realiza antes de la edad ordinaria de jubilación, que legalmente requiere otro requisito adicional consistente en la necesaria celebración de un segundo contrato de trabajo, llamado contrato de relevo, que puede ser o no a tiempo parcial con otra persona. Esta medida fue diseñada como de política de empleo o reparto de trabajo.

Es en esta segunda situación, la jubilación parcial anticipada, y sus condicionantes, en la que se centran las sentencias que se comentan. Pero creemos que sería interesante ver de forma previa cómo se introduce este tipo de jubilación en nuestro ordenamiento, quizás para comprender mejor la situación de los hechos de las sentencias que posteriormente se comentarán.

Con motivo de la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, celebrada en Madrid en 2002, la Comisión Europea presentó una Comunicación denominada 'La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial. Promover el progreso económico y social en un mundo en proceso de envejecimiento' (COM 2002, 143 final), en la que se promueve el concepto de "envejecimiento activo", con la intención de dar respuesta a una serie de desafíos comunes para la UE y sus Estados miembros: "hacer frente a los efectos económicos del envejecimiento a fin de preservar el crecimiento y el saneamiento de las finanzas públicas; dar una respuesta adecuada al desafío que plantean el envejecimiento y la disminución de la mano de obra; garantizar pensiones adecuadas, viables y adaptables y asegurar el acceso de todos a una atención sanitaria de calidad, preservando al mismo tiempo la viabilidad financiera de los sistemas de salud".

Ello implica respecto de la jubilación, entre otras cosas, el impulso de la prolongación de la vida activa, la promoción de una jubilación más tardía y progresiva y la potenciación de la jubilación activa. Dicho de otro modo, es bueno alargar la vida laboral de los trabajadores en un marco lo suficientemente flexible para que pudiera dar respuesta a todas las especiales situaciones de este colectivo.

Aunque este concepto de "envejeci-





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

miento activo” ha sido impulsado (hasta incluso convertirlo en motivo de un Año Europeo’ en 2012), el debate sobre la jubilación flexible en la Comunidad Europea tiene su origen en la Recomendación del Consejo relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación (82/587/CEE). Por la misma, se invitaba a los Estados miembros a que se implantaran dentro de los respectivos sistemas de protección social mecanismos para conseguir flexibilización en la jubilación, en el sentido de permitir a los beneficiarios que pudieran elegir el momento en que puedan beneficiarse de su pensión de jubilación.

Curiosamente, y sin todavía pertenecer a la misma, desde 1984 nuestro ordenamiento laboral y de Seguridad Social implanta la modalidad de jubilación parcial, a través de la Ley 31/1984, desarrollada por el RD 1991/1984: se permitió esta situación de compatibilización del trabajo a tiempo parcial con la pensión de jubilación parcial a partir de los 63 años y siempre que se redu-

jera por el trabajador su jornada de trabajo en un 50%.

Ya siendo miembros de la CEE, en 1993, el Consejo dictó otra Resolución sobre los regímenes flexibles de jubilación (93/C 188/01), en la que se formula el deseo de que “las personas mayores puedan seguir desempeñando un papel activo en la sociedad ... y puedan mantener un vínculo con el mercado de trabajo”, por lo que se invitaba a los Estados miembros a que adaptasen sus políticas de empleo “para que se puedan ajustar con flexibilidad a los cambios demográficos y a la modificación de las estructuras de edades de la población activa”.

Evidentemente, esta Resolución se vio reflejada en el Pacto de Toledo de 1995, tal y como anteriormente se dijo. No obstante ello, en la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social no se adoptaron medidas para hacer efectivas las recomendaciones del Pacto de Toledo referidas a esta cuestión. Hubo

de esperar hasta 1998 (al hilo de la implantación de la Directiva 97/81/CE de Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y del Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial suscrito con los agentes sociales en España, salvo la patronal) cuando se adoptó el RD-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, que modificó el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Fue desarrollado por el RD 144/1999, de 29 de enero. Fruto de esta modificación normativa, se flexibilizaron los requisitos de la jubilación parcial, ampliando la reducción máxima de la edad para acceder a la jubilación parcial, a los 60 años, y se modificó el porcentaje de reducción de jornada a modo de horquilla entre un máximo y un mínimo.

Durante los años 2000 y 2001, la política comunitaria sigue incidiendo en esta cuestión: la Comunicación de 11 de octubre de 2000 sobre ‘Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables’ COM (2000) 622 final o la Comunicación de 3 de julio de





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

2001 sobre 'Apoyo a las estrategias nacionales para garantizar pensiones seguras y viables mediante un planteamiento integrado' COM (2001) 362 final; sirven para estos objetivos de flexibilizar la edad de jubilación y permitir la permanencia de los trabajadores de más edad facilitando una jubilación gradual.

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, viene a producir una importante modificación en el art. 12.6 ET en varias cuestiones de calado: se amplía la horquilla de reducción de jornada del jubilado parcial, se permite la jubilación parcial, sin necesidad de contrato de relevo, para los mayores de 65 años y se amplían las posibilidades de contratación respecto del contrato de relevo.

De otro lado, como consecuencia del Acuerdo de Pensiones de 2001 (este no suscrito por UGT) se adoptó el RD-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, que fue convertido Ley 35/2002, de 12 de julio, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Esta norma ha sido, sin duda, el mayor impulso dado a la jubilación parcial desde 1984, eliminando las trabas producidas en la anterior legislación y usándola como mecanismo de política de empleo. Dicha norma fue desarrollada por el RD 1131/2002 que es el actualmente vigente (aunque han de tenerse en cuenta las modificaciones producidas por el RD-Ley 5/2013).

La Ley 35/2002 ha establecido la estructura de cómo ha de formularse la compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación, estableciendo junto a la conocida jubilación parcial otra

forma de compatibilización: la jubilación flexible. Desde luego son dos situaciones distintas: la jubilación parcial es para personas en activo que desean reducir su jornada de trabajo y compatibilizar con una pensión de jubilación parcial y la jubilación flexible supone que un pasivo, un trabajador ya jubilado, vuelve a acceder al mercado de trabajo a través de un contrato a tiempo parcial, viendo por ello reducida su pensión en proporción inversa a la jornada de trabajo a tiempo parcial realizada.

La Unión Europea ha seguido en la senda del "envejecimiento activo" y nuestros legisladores no han sido menos, puesto que han venido a modificarse la jubilación parcial, en el art. 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. A partir de esta fecha, con la crisis económica, se han dictado dos normas que recortan el derecho al acceso a las pensiones de jubilación parcial, y con especial virulencia contra la modalidad "anticipada".

Realmente es un "recorte sobre recorte", la primera de ellas preveía un recorte en la jubilación parcial, y la segunda, antes de que entre en vigor, la modifica haciendo más difícil acceder a la jubilación parcial anticipada. Así, la primera venía recogida en el art. 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Norma que no ha habido entrada en vigor, tendría que haberlo hecho a principios de enero de 2013, pero la DA 1º del RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y protección social en el sistema especial para empleados del hogar y otras medidas de carácter económico y social, lo impidió, ya que en el pensamiento del Go-

bierno estaba recortar y endurecer el acceso a esta situación. Así fue, pues el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la endurece, aún más si cabe, reduciendo las posibilidades para acceder a las prestaciones de jubilación parcial. El resultado final es que se mantienen, pues, dos tipos de jubilación:

A) La jubilación parcial sin contrato de relevo

Es la que se produce desde que el trabajador cumple la edad de jubilación ordinaria. En este caso, la modificación es leve puesto que sólo se ha modificado la horquilla de reducción de jornada del jubilado parcial entre un 25 y un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

B) La jubilación parcial con contrato de relevo o jubilación parcial "anticipada"

Es la que se produce cuando se cumple una determinada edad. El RD-L 5/2013, de 15 de marzo, se afana en crear una escala de transición, hasta el 2027, con una doble entrada, dependiendo de que se tengan 33 años cotizados o más. La diferencia es que cuando entre plenamente en vigor, con 33 años cotizados la edad máxima de anticipación serán los 65 años, y si se tienen 36,5 años cotizados, la edad máxima de anticipación serán 63 años.

Así pues, con respecto a las normas anteriores, además de aumentar la edad y el período mínimo de cotización (antes era de 30 años), salvo para las personas con discapacidad supe-





rior al 33%, que sólo se exigen 25 años, se contemplan las siguientes modificaciones:

-> Se reduce la horquilla de reducción de jornada del jubilado parcial entre un 25 y un 50%, hasta el 75% si el relevista ha sido contratado a tiempo completo de forma indefinida (antes era entre un 25 y un 75%, pudiendo llegar al 85%).

-> Si se contrata a un relevista a tiempo completo e indefinido "deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

-> Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir éste trabajando a tiempo completo.

En definitiva, con estas nuevas reglas se puede vaticinar la extinción "por desuso" de la figura de la jubilación parcial anticipada. No creemos que sea una forma de fomentar el "envejecimiento activo", solo una forma de ahorrar en costes de pensiones. Aquella filosofía de un paso progresivo para procurar una mejor adaptación de la persona trabajadora a su nueva situación de jubilado desde luego no podrá conseguirse con la jubilación parcial anticipada ya que se encarece para el empresario el coste de las mismas (tanto en cotizaciones como en salarios en caso de contratar a alguien a tiempo completo indefinido).

Quizás la gradualidad se lleve con las jubilaciones parciales "sin necesidad de contrato de relevo", esto es, para los trabajadores que ya cumplen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, que podrán mantenerse un período más prolongado en el sistema productivo. Y ello se producirá en el futuro, sin duda. Especialmente, en los

casos en los que tras la determinación de las pensiones con las nuevas bases reguladoras de 25 años, trabajadores con carreras cortas de seguro, se den cuenta que la pensión que la que podrían corresponderles sería la mínima (que, por cierto, con la Ley 27/2011 se limita la cuantía de los complementos a mínimos con la cuantía de la pensión no contributiva), por lo que les será más beneficioso continuar en activo, prestando servicios, para poder seguir aportando rentas suficientes para el mantenimiento de sus familias (compatibilizando, quizás con las pensiones de jubilación parcial). Esto es, podrá producirse un temor cierto de este colectivo a un sistema de pensiones que ya no podrá ofrecerles rentas de sustitución de los salarios dejados de percibir. Junto a ello otra cuestión: es posible que en el futuro los empresarios españoles mantengan la cultura de "obsolescencia" de los trabajadores mayores; desde luego, con la regulación actual, en aplicación de los arts. 51 y 52 del ET es muy fácil

desprenderse de trabajadores (mayores o no), por lo que la determinación de mantenerse en activo de una persona madura ya no dependerá de él mismo sino de la consideración que tenga la empresa al respecto de los servicios prestados, pudiera ser posible, aunque de forma remota, que a la empresa realmente le interesara mantenerlos en plantilla por la experiencia que puedan aportar.

En fin, difícil panorama para este colectivo de trabajadores. El tiempo determinará si efectivamente los mayores querrán o podrán salir del mercado de trabajo cuando hayan cumplido la edad de jubilación. Pero desde luego, si se confirma la nueva forma de "revalorizar las pensiones" ideada por los hijos del seguro privado que quieren tomar un trozo del pastel de la protección de la vejez, los trabajadores tendremos pensiones tan bajas que tendremos que seguir trabajando hasta, prácticamente, el momento de morir.





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013



Batalla judicial contra la privatización sanitaria madrileña

José Manuel Rodríguez Vázquez.
Asesoría Jurídica FSS-CCOO

La ya famosa Resolución de 30 de abril de 2013, de la Viceconsejería de Asistencia Sanitaria de la Consejería de Sanidad de Madrid, por la que se publicó la convocatoria para la licitación del contrato de servicios denominado 'Gestión por concesión del servicio público de la atención sanitaria especializada correspondiente a los hospitales universitarios Infanta Sofía, Infanta Leonor, Infanta Cristina, del Henares, del Sureste y del Tajo', así como sus respectivos Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares y de Prescripciones Técnicas, ha sido objeto, desde que apareció en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid nº 107, de 7 de mayo de 2013, de un número ciertamente destacable de recursos e impugnaciones ante las órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo; por parte tanto de sindicatos como de asociaciones profesionales del sector afectado.

Todos estos recursos, con independencia de los argumentos de fondo que oponen frente a la resolución que se impugna, han solicitado invariablemente, como medida cautelar, al amparo de lo dispuesto en los artículos 129 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la suspensión de la vigencia de tal resolución en tanto no recaiga sentencia firme que ponga fin al proceso o

éste finalice de otro modo.

Por tanto, los procesos de impugnación entablados contra el proceso privatizador de la Comunidad de Madrid están cada uno de ellos escindido en dos partes, Por un lado, el examen y resolución de la medida cautelar solicitada (esto es la solicitud de que se suspenda el proceso en tanto se resuelve de manera definitiva sobre el fondo del asunto), lo cual se tramita en lo que las leyes procesales denominan "pieza separada", es decir, empleando términos vulgares, en un "microjuicio" sobre la procedencia o no de la adopción de dicha medida cautelar. Y, por otro lado, el examen y resolución del fondo del asunto. Sin que la resolución que se adopte en la pieza separada de medidas cautelares prejuzgue en ningún caso a que se vaya a adoptar, a la postre, sobre ese fondo del asunto. Esto último es básico tenerlo en cuenta, al objeto de evitar confusiones.

Pues bien, lo único que ha habido hasta ahora, en la batalla judicial que se libra contra el proceso privatizador, han sido resoluciones por parte de los jueces que solventan la primera de estas cuestiones, esto es, la solicitada medida cautelar de suspensión de la vigencia de dicho proceso.

Conviene dejar muy claro este extremo. El hecho de que ahora se acuerde dejar en suspenso el mismo

no significa en ningún caso, ni que se esté prejuzgando el fondo de asunto, ni que al final el mismo Juzgado o Tribunal que acuerda ahora la suspensión vaya a acabar estimando la demanda.

Esto es así porque los motivos y argumentos que amparan la estimación de la medida cautelar son distintos a los que propiciarían, en su caso, una sentencia favorable a los intereses, tanto de los trabajadores del sector, como de la sociedad madrileña en general en materia de sanidad.

En realidad, lo único que se pretende con una medida cautelar de este tipo es asegurar la efectividad de la sentencia, en el caso de que ésta llegue a ser estimatoria de la pretensión de los demandantes; siempre y cuando el hecho de su adopción no conlleve perjuicios mayores –para los intereses generales o de terceros– del que se pretende evitar.

Para ello, naturalmente, se exige que, a la luz de una primera estimación racional, la demanda tenga posibilidades de prosperar, aunque al final pueda igualmente no hacerlo. O dicho en términos todavía más claros: se trata de evitar que una pretensión razonable, con visos de acabar siendo incluso amparada por los jueces, en la práctica termine por quedar inútil de facto, debido a la tradicional política de "hechos consumados" a la que, en estos casos tanto gustan de acogerse las admi-





nistraciones implicadas.

En este sentido, a la hora de defender la necesidad de adoptar la medida cautelar, se han hecho valer argumentos como la imposibilidad de revertir el cambio de modelo como consecuencia de las enormes dimensiones del proceso privatizador y su impactante repercusión en los ámbitos administrativo y de personal; los perjuicios irreparables que causarían su no adopción y la consiguiente pérdida de efecto útil de los respectivos recursos y de las ulteriores sentencias en caso de que éstas fueran estimatorias, y otras de índole más técnica en cuyo detalle no entraremos ahora.

Y en la práctica, lo que está ocurriendo es que la diversidad de los órganos judiciales que han ido viendo los recursos (por una parte, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, con sus diversas Secciones; distintos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo), están adoptando criterios opuestos sobre la estimación o no de tales solicitudes de suspensión cautelar del proceso.

Es la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Madrid la que ha abierto brecha en la estimación de la medida cautelar vista, si bien con algunas vacilaciones. Así, en un primer Auto (10/07/2013). En un recurso interpuesto por seis afiliados del PSOE residentes en zonas de influencia de los hospitales cuya ges-

tión se pretende privatizar), la Sección acordó, por primera vez, suspender provisionalmente la ejecución de la resolución recurrida. Aunque no tardó ni quince días en enmendarse a sí misma tras las alegaciones formuladas frente a dicha medida por parte de la Comunidad de Madrid.

En efecto, mediante un segundo Auto (24/07/2013), la propia Sección Tercera declara la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo (con el consiguiente alzamiento de la medida cautelar acordada), con base en la falta de legitimidad de los demandantes para promover un proceso de estas características.

Mas suerte han tenido los integrantes de la AFEM (Asociación de Facultativos Especialistas de Madrid), que han conseguido hasta ahora sendas paralizaciones cautelares del proceso; una adoptada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid (03/09/2013) y la otra resuelta, nuevamente, por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante Auto de fecha 11/09/2013. Y esta vez sin marcha atrás, puesto que la Sala ha

ratificado expresamente la legitimación activa de los promotores frente a la alegación de falta de la misma por parte de la Comunidad de Madrid, que insistía en tal argumento dado su éxito anterior.

Situación actual

Por tanto, en el momento actual, lo que hay es una paralización cautelar del proceso privatizador, en espera de que se resuelva sobre el fondo del asunto, y sin que dicha paralización cautelar prejuzgue qué es lo que se vaya a decidir al final.

No obstante, la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Madrid ha deslizado en sus Autos un argumento que es de fondo, y que, de no ser por lo que al final comentaremos, nos podría dar alguna pista sobre qué tiene en mente al menos parte del Tribunal.

Efectivamente, en este sentido, parece ir configurándose como argumento de calado el que hace referencia a la afectación a las penalidades contractuales de las que en su caso hubiera de responder la garantía definitiva, y al quebrantamiento del principio de libre concu-





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013



rrencia competitiva que supondría, para las empresas potencialmente participantes en la licitación, el hecho de haberse modificado el importe de la fianza definitiva a prestar por las adjudicatarias del concurso de un 5 % del importe total del contrato a un 5 % del importe anual del contrato. Esto último supone, en la práctica, una reducción de la fianza definitiva en una cantidad más que sustancial, cifrada en torno al 90%).

Modificación que se hizo de modo extemporáneo, cuatro días antes de la finalización del período de presentación de las ofertas por los participantes en la licitación y, además, mediante el expediente de la “corrección de errores”. Indicio éste de “apariencia de buen derecho” de la pretensión de los demandantes, pero que, a nuestro juicio, y sin hipérbole,

constituye todo un escándalo, aunque quizá haya pasado desapercibido ante el grueso de la opinión pública. Con suerte, al final, podría acabar centrando la argumentación de la sentencia que termine por resolver el asunto.

Hasta aquí, lo que hay por ahora. Pero, no obstante todo lo anterior, y frente a las, digamos, “buenas sensaciones” que venían causando tales razonamientos de la Sección Tercera, parece que se están produciendo maniobras cuando menos inquietantes, y que de momento han aflorado en una recentísima decisión del presidente de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Madrid, la cual haría diluirse el hipotético criterio que pudiera tener sobre el fondo del asunto la tantas veces citada Sección Tercera de dicha Sala en el con-

junto del medio centenar de magistrados que componen la totalidad de esta última.

Tal decisión ha consistido en agrupar todos los recursos, actuales y futuros, contra la Resolución de 30 de abril de 2013, en el Pleno de la Sala de lo Contencioso-Administrativo. De este modo, será éste, y ya no la Sección Tercera (u otras en las que pudieran recaer ulteriores recursos), el que sentencie el caso.

Ello, en lugar de haberse optado por otros procedimientos más usuales, como, por ejemplo, la acumulación de todas las demandas en esa Sección Tercera (que es la que conoció de la primera y adoptó la medida cautelar). Pero esto es ya otra historia que dará, sin duda, para nuevas entregas.





El Servicio Andaluz de Salud ha generalizado la contratación temporal a tiempo parcial. Tengo dos dudas:

¿Cómo repercute en la prestación económica por desempleo el contrato a tiempo parcial?

¿Qué ocurre si cobrando el desempleo me llaman para trabajar y me ofrecen un contrato parcial?

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

En relación a tu primera duda, te informamos de lo siguiente: En los nombramientos a tiempo parcial, el tiempo trabajado a efectos de cómputo para la prestación económica por esta contingencia se aplica de la siguiente forma:

Cuando se trabajan cinco o más días a la semana, independientemente del número de horas diaria que realices, te computan todos los días de la du-

ración del contrato.

Cuando se trabajan menos de 5 días a la semana, con independencia de las horas diarias que trabajes, se computa el resulta de los días de trabajo efectivo multiplicado por el coeficiente 1,4. De esta forma, se incluye la parte proporcional de los descansos.

Ejemplo: Un contrato de un mes a tiempo parcial en el que se trabajam 3 días a la semana.

En este caso, el mes de contrato se computa como 18 días cotizados, de acuerdo con lo siguiente:

En un mes hay 4,28 semanas (30 días/7=4,28 semanas).
En esas 4,28 semanas, trabaja 12,84 días (3 días x 4,28= 12,84 días).
Si se le aplica el coeficiente 1,4, el resultado es 17,97 días, es decir, 18 días (12,84 días x 1,4 de coeficiente = 17,97 días).

Respecto a tu segunda duda, ten en cuenta que si estás cobrando la prestación por desempleo y comienzas a trabajar por cuenta ajena a tiempo parcial, puedes elegir entre interrumpir el cobro de la prestación, mientras esté vigente el contrato, o compatibilizar trabajo y subsidio.

Si decides compatibilizar el trabajo a tiempo parcial y la prestación, la cuantía de la prestación se reduce en la misma proporción que la jornada que realizas; la duración de la prestación no cambia y, al finalizar el contrato, volverás a percibirlo en su cuantía íntegra.



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

el lector pregunta



Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013



Cotización de los becarios

Irene Álvarez. Área Negociación
Colectiva FSS-CCOO

El Acuerdo Social y Económico (ASE) firmado por CCOO y los agentes sociales con el Gobierno, en febrero de 2011, reguló la Reforma de la Seguridad Social. Entre las medidas contempladas en el mismo estaba el derecho a la cotización de los becarios que servía para ayudar a mejorar las carreras de cotización de jóvenes y mujeres.

La cotización de los becarios, junto con otras medidas similares (cotización de 9 meses por cuidado de hijos acumulables hasta un máximo de 5 años, para mujeres y hombres que ven interrumpida su carrera profesional por cuidado de hijos, aumento a 3 años considerados como cotizados en las excedencias por cuidado de hijos, mantenimiento de 2 años cotizados al 100% cuando haya reducción de jornada por cuidado de hijos, etc.) fueron incluidas en la reforma de las pensiones a propuesta de los sindicatos. El fin es ayudar a mejorar las carreras de cotización de los colectivos que generalmente ven retrasada su incorporación al mercado laboral y son

más vulnerables a la precariedad laboral, de forma que con ello se ayude a mejorar sus futuras pensiones.

El 10 de diciembre de 2011, tan sólo 11 días antes de las elecciones generales, se publicó en Boletín Oficial del Estado (BOE) el Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulaban las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios y que en su disposición adicional primera venía a limitar un derecho conseguido en el ASE.

“DA1ª. Exclusión del ámbito de aplicación de la Seguridad Social. Los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social,

no serán de aplicación a los estudiantes universitarios que realicen las prácticas académicas externas a que se refiere este real decreto.”

CCOO, en solitario, interpuso un recurso contencioso-administrativo contra la disposición adicional primera del Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Por fin, el pasado 14 de mayo de 2013, el Tribunal Supremo dictó sentencia estimando el recurso contencioso-administrativo y declarando la nulidad de pleno derecho de dicha disposición adicional primera. COO se congratula de ello; si bien no comparte que la fecha de inicio de la obligación sea el 28 de junio de 2013, fecha de publicación de la sentencia del Tribunal Supremo.

La disposición ahora anulada excluía a los estudiantes universitarios que realizan prácticas externas del derecho a cotizar que les había otorgado, previamente la Ley 27/2011 de reforma de la Seguridad Social y que materializa los compromisos recogidos en el Acuerdo Social y Económico de febrero de 2011.

El efecto de la sentencia del Tribunal Supremo es que se obliga a cotizar por todas las becas que reúnan las condiciones establecidas en la Ley 27/2011





Nº15 Jueves 31 de octubre de 2013

y el RD 1493/2011, y su cumplimiento debe ser inmediato. El responsable de dar el alta en la Seguridad Social es la empresa, entidad o institución que financia el programa de formación que se esté desarrollando. Deben ser ellos quienes realicen los trámites ante la Tesorería General de la Seguridad Social. En el caso en que esto no ocurra, puede ser directamente el becario el que lo solicite a la TGSS.

Parece que nuevamente el Gobierno se está planteando un proyecto de Real Decreto por el que se regulan las prácticas académicas externas curriculares de los estudiantes universitarios que pretende volver a limitar el derecho de la cotización de los becarios.

Es importante destacar que la cotización lo que hacer es reconocer un nuevo derecho que nos servirá para luchar contra la precariedad laboral. Las becas no podrán utilizarse para sustituir un puesto de trabajo que deba estar cubierto por un trabajador o trabajadora con contrato laboral. Éstas tendrán un código de registro específico que servirá para identificar las empresas y el puesto del becario o becaria, de modo que se controle por parte de la Administración y de las organizaciones sindicales que realmente esta figura se utiliza con el objetivo de ser un instrumento formativo que ayude a identificar y denunciar el fraude laboral.

El nuevo derecho para cotizar por los períodos de becas se ha reconocido para tres grandes colectivos con características propias: becarios en empresas e instituciones, becarios en el extranjero y antiguos becarios.

Las características que debe reunir la beca para que cotice son las siguientes:

esta podrá estar financiada por empresas, entidades o instituciones tanto públicas como privadas. La cotización de la beca deberá conllevar una contraprestación económica para los participantes, cualquiera que sea el concepto o forma en que se perciba. Además deberá tener algún tipo de vinculación a estudios universitarios o de formación profesional (por ejemplo, exigir como requisito para ser becario estar estudiando una determinada titu-

lación o poseer el título; formar parte de un plan de estudios, etc.)

Esta fórmula viene a incluir prácticamente la totalidad de las becas que podemos encontrar en las empresas y Administraciones Públicas. El período de la beca no podrá tener carácter exclusivamente lectivo, sino que deberá incluir la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades.



Jurídico **CCO**
cuadernos sanitario



www.sanidad.ccoo.es