



Teresa WILMS

“No apta para señoritas”

A FONDO

El copago farmacéutico para los pensionistas

EL LECTOR PREGUNTA

La colegiación de los profesionales en la Sanidad pública

SENTENCIAS DE INTERÉS

Espaldarazo a la reforma del mercado de trabajo

Retrato de Teresa Wilms Montt por Julio Romero de Torres.



sumario

Editorial

Un canto de libertad

Pág.

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4

y

5

A fondo

El copago farmacéutico para los pensionistas

6

y

7

La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

8

9

10

y

11

El lector pregunta

¿Cómo está el asunto de la colegiación de los profesionales de la Sanidad pública?

12

y

13

Sentencias de Interés

Espaldarazo a la reforma del mercado de trabajo

14

y

15

Personal estatutario y jubilación parcial: una relación imposible

16

y

17



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

Un canto de libertad

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

María Teresa de las Mercedes Wilms Montt (Chile 1893 - París 1921) fue una escritora y política chilena de principios del siglo XX que, adscrita al pensamiento masón y anarquista, consolidó su espíritu librepensador. Considerada una precursora del feminismo, se la relaciona con sindicalistas y una pléyade de reformistas que ejercieron una importante influencia en ella. En la política, comenzó a escribir con el seudónimo de Tebal en la prensa de Iquique.

Aunque creció en el seno de una familia acomodada y gozó de una esmerada educación, muy pronto mostró su carácter apasionado y rebelde frente a los valores burgueses de su sociedad.

"...Soy yo desconcertadamente desnuda, rebelde contra todo lo establecido, grande entre lo pequeño, pequeña ante lo infinito... Soy yo"

Su carácter y conductas, contrarias a los convencionalismos de la época, la llevaron a verse internada a la fuerza en un convento, del que logró escapar y huir a Estados Unidos. Allí, intentó ser enfermera durante la Primera Guerra Mundial, pero es confundida y apresada como espía alemana. Marchó después a España, integrándose en la bohemia madrileña donde presentada por Joaquín Edwards Bello conoció a los escritores Gómez de la Serna, Gómez Carrillo y, principalmente, Ramón Valle-Inclán quien prologará sus libros publicados en

España, que firmaba con el seudónimo de Teresa de la Cruz.

Tras errar por Buenos Aires, Sevilla, Córdoba y Granada se establece en 1.920 en París donde se reencontró con sus hijas tras de 5 años de separación. Sin embargo, el dolor de la nueva separa-

ser mujer en este mundo. Tú lo sabes mejor que nadie. Viví intensamente cada respiro y cada instante de mi vida. Destilé mujer. Trataron de reprimirme, pero no pudieron conmigo. Cuando me dieron la espalda, yo di la cara.

Cuando me dejaron sola, di compañía.

Cuando quisieron matarme, di vida.

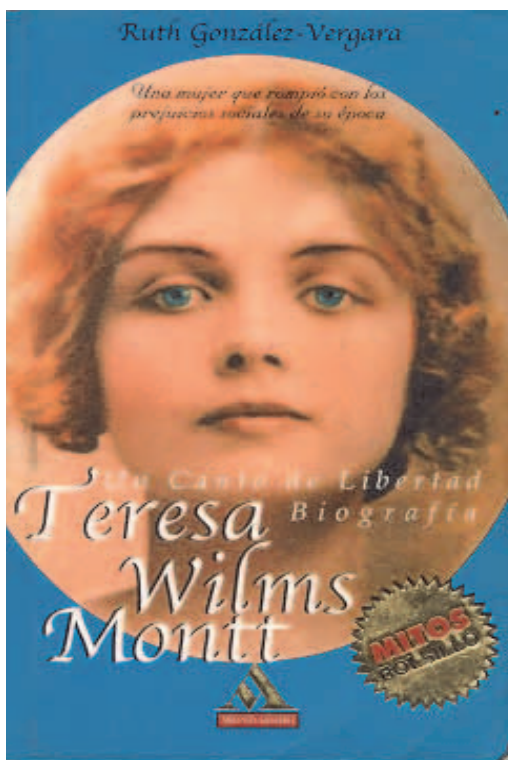
Cuando quisieron encerrarme, busqué libertad.

Cuando me amaban sin amor, yo di más amor.

Cuando trataron de callarme, grité.

Cuando me golpearon, contesté. Fui crucificada, muerta y sepultada por mi familia y la sociedad. Nací cien años antes que tú y sin embargo te veo igual a mí.

Soy Teresa Wilms Montt, y no soy apta para señoritas".



ción al regresar sus hijas a Chile le significó una terrible depresión que la llevó, cerca de la Navidad de 1921, al suicidio. Teresa falleció por una sobredosis de Veronal a los 28 años de edad.

"Soy Teresa Wilms Montt... y aunque nací cien años antes que tú, mi vida no fue tan distinta a la tuya. Yo también tuve el privilegio de ser mujer. Es difícil

En algunos de sus fragmentos de su diario, en "Inquietudes sentimentales", "Los tres cantos" y otras obras, ha dejado huellas de esa contradicción fundamental con las ideas de su época sobre el rol público de la mujer. La poeta fue marginada, convertida en símbolo sexual, reprimida y obligada a suicidarse al mismo tiempo que su obra fue silenciada por la crítica, por sus planteamientos y acciones de ruptura con el medio.

Aunque críticos como Andrés Sabella, Juan Ramón Jiménez y otros leyeron algunos escritos de Wilms Montt, su obra fue prácticamente desconocida hasta las publicaciones realizadas por Ruth González en 1994. Es hora de reivindicarla y ponerla a vivir de nuevo con todos sus atributos literarios entre los lectores.

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 CCOO (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

Real decreto 475/2014, de 13 de junio, sobre bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social del personal investigador (BOE número 144, de 14 de junio de 2014).

Viene a recuperar un incentivo no tributario a la contratación de personal investigador, que ya existía con anterioridad, desde su creación por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre (y su consiguiente desarrollo mediante RD 278/2007, de 23 de febrero), y que había sido derogado por el Gobierno mediante el RD Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Por tanto, leve paliativo en un "contexto de restricciones presupuestarias, que han afectado a la intensidad del apoyo público a las actuaciones en materia de Investigación, Desarrollo e Innovación tecnológica (I+D+i).

Real Decreto 418/2014, de 6 de junio, por el que se modifica el procedimiento de tramitación de las reclamaciones al Estado por asalarios de tramitación en juicio por despido. (BOE nº 147, de 18 de junio de 2014).

No se trata de una modificación conceptual, sino procedimental. Se busca con ella agilizar el procedimiento, en un intento de evitar dilaciones innecesarias en su tramitación.

En este sentido, se atribuye a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno la competencia para instruir y emitir la propuesta de resolución correspondiente, mientras que la resolución en sí misma -así como el pago en su caso- pasa a ser competencia de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración (BOE número 176, de 21 de julio de 2014).

Deroga y sustituye al anterior RD 575/1997, de 18 de abril. Aprovecha la ocasión para profundizar en la potenciación de los mecanismos de colaboración y las posibilidades de control por parte de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en relación con los diferentes procesos de incapacidad temporal de los trabajadores y trabajadoras del

sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto 639/2014, de 25 de julio, por el que se regula la truncalidad, la reespecialización troncal y las áreas de capacitación específica, se establecen las normas aplicables a las pruebas anuales de acceso a plazas de formación y otros aspectos del sistema de formación sanitaria especializada en Ciencias de la Salud. Se crean y modificación determinados títulos de especialista (BOE número 190, de 6 de agosto de 2014).

Se dicta en desarrollo de determinados aspectos contenidos en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. En concreto, se ocupa de asuntos como la truncalidad, en cuanto a período de formación uniforme y común a varias especialidades en Ciencias de la Salud; de los procedimientos de reespecialización, al objeto de la posibilidad de obtener un nuevo título de especialista del mismo tronco; de las áreas de capacitación específica, en cuanto elementos de profundización o ampliación de la práctica profesional de los especialistas a través de programas formativos específicos; de la normativa reguladora de las pruebas de acceso a plazas de formación sanitaria especializada; o de la creación



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

o modificación de determinados títulos de especialista, con la consiguiente actualización del catálogo de especialidades.

Contenidos todos ellos susceptibles sin duda de discusión y polémica, dados los dispares intereses y puntos de vista convergentes sobre los mismos.

Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula el [Registro Estatal de Profesionales Sanitarios](#) (BOE número 197, de 14 de agosto de 2014)

Tal registro fue creado por el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud (SNS) y mejorar la calidad y se-

guridad de sus prestaciones, modificando para ello la Ley de Cohesión y Calidad del SNS. Ahora se procede a su desarrollo y regulación específica, buscando como finalidades principales del mismo “facilitar la adecuada planificación de las necesidades de profesionales sanitarios del Estado”, así como “coordinar las políticas de recursos humanos en el ámbito del SNS”.

Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de [racionalización del Sector Público](#) y otras medidas de reforma administrativa (BOE número 226, de 17 de septiembre de 2014)

Nueva norma de tipo “cajón de sastre normativo”, formato al que viene mostrando una especial querencia el par-

tido político que ostenta la mayoría parlamentaria.

Lo más interesante son las modificaciones que incluye del Estatuto Básico del Empleado Público (matizando la figura del funcionario interino y el régimen de la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas, y restituyendo el quinto día de permiso por asuntos particulares), así como de la Ley de Cohesión y Calidad del SNS (procediendo a la supresión de diversos observatorios en el ámbito de la salud, como también de distintos órganos colegiados adscritos al Plan Nacional sobre Drogas, y de la Comisión Interministerial para el estudio de los asuntos con trascendencia presupuestaria para el equilibrio financiero el SNS.

Por último, se introduce algún matiz en la regulación del régimen jurídico de los consorcios sanitarios.

Ley 18/2014, de 15 de octubre, de [aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia](#). (BOE número 252, de 17 de octubre de 2014)

Dentro de la enorme variedad de sus contenidos, podríamos resaltar la creación del denominado ‘Sistema Nacional de Garantía Juvenil’, pensando en aquel sector de población de entre 16 y 25 años desocupado y no integrado en los sistemas de educación o formación.

En relación con este grupo social se adoptan incentivos y medidas de cara a facilitar la recepción, por parte de sus integrantes, de una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleados.





El copago farmacéutico para los pensionistas

*Pedro María García.
Abogado CCOO Galicia.*

La Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos, declara en su art. 94 que el Gobierno revisará periódicamente la participación en el pago a satisfacer por los ciudadanos, por la prestación farmacéutica incluida en la cartera común suplementaria del Sistema Nacional de Salud (SNS) y los supuestos de financiación íntegra con cargo a fondos públicos. El denominado copago farmacéutico.

A continuación, en el art. 94.bis -según redacción dada por la Ley 10/2013- determina los porcentajes del PVP (Precio de Venta al Público) para los usuarios y sus beneficiarios según determinados niveles o tramos de renta en atención a si esta es inferior a los 18.000 euros, se halla entre los 18.000 y los 100.000 euros o, de otro modo, supera este umbral.

En el caso de los pensionistas, y aparte de los supuestos de exención que regula, dispone que estos se harán cargo de un máximo del 10% del PVP, con el tope en todo caso que en la actualidad asciende a 8,26 €/mes cuando su renta no alcance los 18.000 euros anuales. Aquellos con rentas superiores a los 18.000 euros anuales pero inferiores a los 100.000, abonarán un máximo de 18,59 euros al mes, y los que superen el umbral de los 100.000 un máximo de 62 euros mes.

Hasta la implantación del nuevo sistema de copago, como una más de las medidas articuladas para hacer frente a la cri-

sis primero financiera y luego económica, los pensionistas se hallaban exentos de aportación a la hora de retirar aquellos medicamentos que les eran prescritos y se encontraban incluidos en la cartera de servicios. Ello era coherente con la reducción de la capacidad de renta, que acompaña al cese en trabajo derivado del pase a las situaciones de jubilación o incapacidad de las que nace la condición de pensionista. Situaciones que, además, suelen propiciar un incremento en la necesidad de uso de los medicamentos.

Con el nuevo sistema, los pensionistas se ven obligados a hacer frente al pago de una parte del coste de los medicamentos, en un contexto económico de grave crisis en el que sus ingresos, de ordinario reducidos (existen ámbitos en que la pensión media no supera en mucho los 600 euros mensuales), se han convertido en un pilar financiero esencial del entorno familiar.

Ello ha provocado que en muchas ocasiones se dejen de retirar medicamentos prescritos y se abandonen tratamientos de enfermedades crónicas por priorizar la satisfacción de otras necesidades económicas, que a veces no son del propio pensionista (por ejemplo, el pago de hipotecas o préstamos de hijos que han perdido su trabajo). La falta de actualización e incremento de las pensiones agrava el problema.

En este marco, resulta trascendental dilucidar qué elementos integran el concepto jurídico indeterminado a que se refiere la norma al aludir al nivel de renta, y que no aclara expresamente, pues en

función de que se consideren unos u otros, diversas han de ser también las consecuencias en cuanto al porcentaje de participación y, fundamentalmente, al límite máximo de aportación mensual del pensionista.

A falta de regulación expresa en la norma, las opciones son varias. Una opción interpretativa, derivada de la aplicación de las normas tributarias, supone considerar como rentas del pensionista las que le resultan imputables de modo individualizado por su integración en la unidad tributaria, con aplicación de sus normas y principios, lo que puede conducir a la distribución de la renta de la unidad entre sus miembros para calcular la del pensionista.

Otra opción pudiera ser la derivada de la aplicación de las normas civiles, para considerar la renta del pensionista según su situación civil y, por tanto, teniendo en cuenta el régimen económico matrimonial existente para individualizar la renta del pensionista, lo que puede provocar que, según sea éste, un ingreso se considere en todo o en parte como del pensionista.

En el supuesto que vamos a comentar, un pensionista se halla integrado en una unidad familiar compuesta por su esposa y él mismo. En el momento de la implantación del nuevo sistema de aportación, el pensionista pasa de no tener que pagar por los medicamentos a tener que realizar aportaciones. La renta que en conjunto percibe la unidad supera en unos pocos céntimos los 18.000 euros anuales -18.034 exactamente-, y la pensión que directamente percibe el pensio-





Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014



nista por todo ingreso asciende a unos 5.300 euros anuales. En los ejercicios sucesivos, la renta conjunta no alcanzará los 18.000. A pesar de todo ello, el Servicio Galego de Saúde determina que dicho pensionista ha de pagar mensualmente 18 euros, en lugar de los 8 previstos para las rentas más bajas, por superarse en conjunto el límite de los 18.000 euros, aunque sea por unos pocos céntimos y sin distribuirla e individualizarla entre los miembros de la unidad.

Tras conversaciones y escritos con responsables del Sergas la situación no se modifica, teniendo que hacer frente el pensionista a dicha aportación mensualmente y pasando dificultades para retirar los medicamentos prescritos. Acude finalmente al sindicato, que plantea ante el Juzgado de Lo Social Número Tres de Santiago de Compostela la cuestión. En sentencia de 14 de mayo de 2014, se viene a declarar que, ante la falta de una

regulación expresa sobre la materia, han de ser exclusivamente los ingresos que percibe directamente el beneficiario, y no rentas atribuidas o presuntas derivadas de su integración en la unidad familiar, los que han de ser tenidos en cuenta para determinar el porcentaje de copago, que ha de satisfacer a la hora de poder retirar los medicamentos prescritos.

Por ello, condena al Sergas a modificar su aportación y a la devolución de todo lo indebidamente aportado desde la implantación del nuevo sistema, con intereses.

En el caso concreto que se planteaba ante el juzgado, el resultado fue beneficioso y satisfactorio para el pensionista, pues supuso el pasar de una cuantía máxima mensual de 18 euros, que era lo realmente abonado cada mes al tratarse de un enfermo crónico con una importante y diversa prescripción farmacéutica, a una cuota máxima de 8 euros, y a la devolución del exceso de lo aportado in-

debidamente, desde la entrada en vigor del nuevo copago con los intereses correspondientes.

No obstante, este criterio o doctrina puede conducir también en otros casos a resultados injustos, pues en otras situaciones impedirá que, de ser los ingresos directos del pensionista los más importantes, puedan ser compensados con otras rentas o su falta por parte de los demás miembros de la unidad, a fin de modular la capacidad económica real de los integrantes.

Así, y en tanto persista el nuevo sistema de aportaciones, habría de efectuarse una regulación expresa y adecuada de los concretos elementos que han de considerarse para determinar el nivel de renta a la hora de fijar las aportaciones de los usuarios y sus beneficiarios, a fin de evitar resultados injustos y el abandono de tratamientos ante la imposibilidad de afrontar las aportaciones exigidas.





La implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Juan Carlos Álvarez.
Profesor de la UMA.

1. La antesala: el Plan de implantación de la Garantía Juvenil en España

Los menores de 25 años son uno de los grupos de población que más se ha visto afectado por el proceso de destrucción de empleo que se inició en 2007. España posee una de las tasas más altas de NEET (Not in Employment, Education or Training).

En el año 2013, de un total de 4.111.900 jóvenes de 16 a 24 años que se contabilizaban en España, 951.100 se encontraban en situación de desempleo y 845.500 eran jóvenes no ocupados que tampoco estaban recibiendo educación o formación, según la Encuesta de Población Activa.

Estas cifras ponen de manifiesto la grave situación laboral en la que se encuentra el colectivo de los jóvenes en España, que puede tener como consecuencia tanto una fuerte desconexión del mercado de trabajo como la exclusión social a largo plazo.

Según datos de Eurostat, en 2013, el número de NEET en España era de 6 puntos por encima de la media europea, sólo superada por Bulgaria, Italia, Grecia y Chipre.

Para poder tener acceso a los Fondos de la Iniciativa de Empleo Juvenil

los Estados de la UE debían presentar antes de finales de 2013 un Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil, a modo de cómo se van a gastar los fondos que la UE va a conceder a nuestro país para el establecimiento de dicha Garantía. Como respuesta a dicho mandato, el Gobierno de España envió a la Comisión Europea, en diciembre de 2013, el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España, que establece el marco necesario para dicha implantación y responde a las directrices contenidas en la Recomendación del Consejo Europeo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía.

Se trata de un Plan que se plantea, además, en plena coherencia con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y que el Gobierno califica como el instrumento fundamental de impulso del empleo joven.

En una lectura atenta, este Plan viene a ser un gran "collage" entre las distintas Resoluciones o Recomendaciones emanadas de las instituciones europeas en materia de protección de la juventud y Garantía Juvenil, y de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven de España, en el cual se indica o apunta, más o menos, cómo va a ser la implantación de la sistema de Garantía Juvenil. Plan que ha servido para que, 6 meses más tarde aproximadamente, se implante el sistema de Garantía Juvenil a través del RD-Ley

8/2014, del que más abajo daremos cuenta de forma específica.

En el Plan se transcriben todos los principios que se establecen en la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de una Garantía Juvenil y contempla la puesta en marcha de un Programa Operativo de Empleo Juvenil que permita implementar lo antes posible los sistemas de Garantía Juvenil y aseguren su integración en los programas cofinanciados por la UE.

Quizás, lo más interesante de este documento sean las directrices para la puesta en marcha del sistema nacional de Garantía Juvenil, donde se establecen las fases para la implantación y el programa de trabajo, necesario para obtener los fondos de la UE.

2.1. Los sujetos participantes en el sistema.

La autoridad competente para la gestión del sistema de Garantía Juvenil es la Dirección General que tenga atribuidas las competencias en la gestión del Fondo Social Europeo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por supuesto, se aplica el principio de "asociación" o alianza para todas las entidades públicas o privadas que participan en la gestión del sistema.

Tras hacer corresponsables y poner





Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

en iguales condiciones a todos los jóvenes desempleados, salvo, claro está, la promoción específica de las personas con especial riesgo de exclusión social, incluye en el campo subjetivo de aplicación de la Garantía Juvenil a los menores de 25 años, pero mejorando la Recomendación ya que eleva hasta los 30 años de edad en el caso de personas discapacitadas.

No obstante ello, la norma española hace una pequeña diferenciación entre los sujetos beneficiarios del sistema y los sujetos que pueden inscribirse para recibir la atención del mismo, ya que los beneficiarios para poder ser atendidos por el sistema han de cumplir, además, con "los requisitos recogidos para ser beneficiarios en cada una de las medidas o acciones." Cuestión que más abajo se comentará.

La regulación española se deja atrás el modo de resolver el problema de los jóvenes que no buscan activamente empleo que como dice la Recomendación "cada Estado deberá de establecer una fórmula para que puedan acceder al sistema de Garantía Juvenil". Y eso no se prevé, puesto que el sistema es para los que se inscriben. Parece que el Gobierno ha entendido literalmente lo de la "corresponsabilidad", pero en realidad el no de-

teccionar a tales grupos e invitarlos a que se incorporen al SNGJ es una forma de condenar a dicho grupo a la situación de exclusión social.

2.2. Los objetivos del SNGJ.

Son básicamente los mismos que fueron establecidos en la Recomendación de la Unión Europea

a) Que todos los jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación, puedan, recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

La atención se podrá prestar a los jóvenes que lo soliciten expresamente por los medios puestos al efecto, con independencia de su inscripción o no como demandantes de empleo (y ello a pesar de que la Recomendación lo exige), y se vinculará a la realización de un perfil con las características de la persona a atender.

b) Desarrollar medidas de apoyo o programas, con especial incidencia en las siguientes líneas, todas ellas recogidas de forma directa o indirecta en la Recomendación: mejora de la intermediación; mejora de la empleabilidad; fomento de la contratación; y, finalmente, fomento del emprendimiento.

c) Someter a seguimiento y evaluación todas las acciones y programas de Garantía Juvenil, garantizando así el uso eficaz y eficiente de los recursos y unos rendimientos positivos de la inversión.

2.3. El fichero del SNGJ como herramienta esencial del sistema.

La recomendación cree necesario, como forma de aplicar el principio de intervención o activación temprana, la creación de una especie de "ventanilla única". La fórmula de aplicación de dicha idea en España es a través de la inscripción en un fi-





Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

chero de los jóvenes desempleados que quieran acogerse al programa de Garantía Juvenil.

Por ello, para ser beneficiario de la atención del SNGJ será necesario estar inscrito en el fichero establecido al efecto, lo que se hará principalmente por vía telemática. Ello en realidad es un camino paralelo, un "plus", a la atención que puedan recibir los jóvenes en los servicios de empleo, en los que pueden estar o no inscritos al mismo tiempo.

Ese fichero es, ni más ni menos, que una base de datos donde se recogen los perfiles de los jóvenes y se transmite la información a las entidades participantes para que puedan atender a los jóvenes ofreciéndoles las medidas y acciones oportunas de conformidad a su perfil.

Al inscribirse en el fichero, si se cumplen los requisitos, el joven pasa a la "lista única de demanda", donde podrá beneficiarse de las acciones derivadas de sistema de Garantía Juvenil.

Para poderse inscribir y, posteriormente, para poder ser atendido el joven inscrito debe de cumplir una serie de requisitos, adicionales a los generales de ser mayor de 16 y menor de 25 o 30 años si se es discapacitado, y estar desempleado, aunque con alguna excepción respecto de la edad.

La Recomendación de 22 de abril de 2013 establecía, como se recuerda, que con la Garantía Juvenil, los jóvenes, en un período de 4 meses desde que quedan desempleados o finalicen su educación formal, reciban una serie de medidas o acciones de cara a su integración laboral.

La normativa española ofrece una solución, que si es implementada, puede ser mejor que lo previsto en la Recomendación y ello porque abandona el parámetro de los 4 meses y lo sustituye por otros más reducidos:

- a) No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la acción o medida.
- b) No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores al momento de recibir la acción o medida.
- c) No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores al momento de recibir la acción o medida.

Teniendo en cuenta que, a pesar de haberse recibido acciones educativas o formativas en más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores, podrán disfrutarse de un gran número de acciones o medidas de cara a la contratación o autoempleo. Los dos últimos requisitos (b y c) no son de aplicación para las medidas referidas al "apoyo de la contratación" y "apoyo al emprendimiento", ni para la bonificación por contratación de personas beneficiarios del SNGJ, ni para las medidas de apoyo al emprendimiento, ni finalmente, para las medidas del contrato para la formación y aprendizaje.

Pero, como se apuntó anteriormente, ha de tenerse bien claro que una cosa es estar inscrito o incluido en el SNGJ y otra es ser beneficiario de las medidas o acciones previstas en el mismo. Y ello porque cada convocatoria o acción puede exigir

requisitos específicos. Y no sólo eso: al tratarse de medidas o acciones limitadas que quizás no abarquen a todo el colectivo de inscritos, puede establecerse un orden de prelación en la lista única de demanda.

2.4. Medidas y acciones.

Para lograr alcanzar los objetivos establecidos del SNGJ se han de desarrollar las siguientes medidas y acciones para los jóvenes desempleados:

a) Para conseguir el objetivo de intermediación, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de la activación temprana y del perfeccionamiento de los procesos de intermediación y movilidad laboral, que podrán consistir en actuaciones de:

- orientación profesional,
- información laboral y acompañamiento en la búsqueda de empleo,
- actuaciones con agencias de colocación,
- programas de movilidad
- programas de intermediación educación-empleo,
- otras de carácter similar.

b) Para conseguir el objetivo de empleabilidad, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que contribuyan a la mejora de las aptitudes y competencias profesionales que podrán consistir en actuaciones o medidas como:

- formación con compromiso de contratación,
- formación especialmente en idiomas y en tecnologías de la información y la comunicación,
- prácticas no laborales en empresas,
- impulso de la formación profesional dual,



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

- formación para la obtención de certificados de profesionalidad,
- evaluación y acreditación de las competencias profesionales,
- desarrollo de Escuelas Taller y Casas de Oficios
- programas mixtos de empleo-formación.

Además, se podrán desarrollar programas de segunda oportunidad, dirigidos a aquellos jóvenes que abandonaron de forma prematura los estudios, o cualesquiera otras de carácter similar.

c) Para conseguir el objetivo de apoyo a la contratación, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que incentiven la inserción laboral de los sujetos mayores de 16 años que podrán consistir en:

- incentivos en la cotización a la Seguridad Social,
- fomento de los contratos formativos previstos en la normativa vigente,
- ayudas al empleo para la contratación con un período mínimo de permanencia,
- fomento de la

Economía Social,

- formación y fomento del empleo para el colectivo de jóvenes investigadores,
- o cualesquiera otras de carácter similar.

Parece que la reducción de los costes no salariales, las bonificaciones a las cotizaciones y las reducciones de cuotas son las medidas que más le gustan al Gobierno ya que la rebaja que ello supone lleva consigo una facilidad a la contratación de los jóvenes. Pero creemos que eso puede ser una medida insuficiente a medio o largo plazo ya que no soluciona el problema estructural del desempleo juvenil que proviene de la falta de educación, formación y cualificación de los jóvenes.

d) Para conseguir el objetivo de apoyo al emprendimiento, se desarrollarán aquellas actuaciones o medidas que apoyen el espíritu emprendedor, fomentando la responsabilidad, innovación y emprendimiento, poniendo a su disposición más servicios de apoyo a la creación de em-

presas, en especial, con una cooperación más estrecha entre los servicios de empleo, las entidades de apoyo a las empresas y los proveedores de financiación. Se podrán desarrollar actuaciones o medidas consistentes en:

- incentivos en la cotización a la Seguridad Social,
- ayudas al autoempleo,
- capitalización de la prestación por desempleo,
- fomento de la cultura emprendedora,
- medidas para favorecer el autoempleo y el emprendimiento colectivo en el marco de la Economía Social,
- asesoramiento al autoempleo y creación de empresas
- formación para el emprendimiento o cualesquiera otras de carácter similar.

De forma transversal, se tendrá en cuenta el acceso a los programas formativos y al empleo de jóvenes con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social. Se incorporará la perspectiva de género en el diseño e implementación de las actuaciones.

Para el objeto específico de este trabajo, referido a la formación de los jóvenes, la medida que más nos interesa es la referida a la empleabilidad, incluida la formación para el emprendimiento, ya que son todas medidas educativas o formativas para la inserción o reinserción profesional de los jóvenes.





Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

¿Cómo está el asunto de la colegiación de los profesionales de la Sanidad pública? Después de tantas leyes y sentencias, se comenta que se impondrá la colegiación obligatoria, con todo lo que ello conlleva. ¿Qué hay de cierto?

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

A día de hoy, el asunto de la obligatoriedad o no de colegiación por parte de los profesionales sanitarios del Sector Público parece que comienza a aclararse, después de haber alcanzado niveles de gran confusión tras la convergencia no demasiado bien avenida entre legislación estatal, normativas autonómicas y sentencias del Tribunal Constitucional en relación con estas últimas.

Hay que recordar que la normativa sobre colegios profesionales dictada por algunas Comunidades Autónomas y que, con mayor o menor claridad de redacción, venía a eximir del requisito de la colegiación a aquellos profesionales que prestasen servicios en exclusividad para tales Administraciones públicas, ha acabado por ser sistemáticamente anulada por el Tribunal Constitucional –mediante sucesivas sentencias, dictadas todas ellas durante el año 2013 y después de nada menos que once años de “pleito”: en lo que se refiere, precisamente y entre otros extremos, a los supuestos de colegiación obligatoria de dichos profesionales, tras los sucesivos recursos de inconstitucionalidad interpuestos desde la

Administración General del Estado y su entorno contra las mismas. Es el caso, ciertamente, de Andalucía, pero también de Canarias, Extremadura y Asturias, e incluso de Cataluña (aunque en este último caso, la cuestión litigiosa tenía diferente matiz).

En tal sentido, conviene matizar que la declaración de inconstitucionalidad de tales disposiciones no está fundada en el hecho en sí de eximir de la obligatoriedad de colegiación a aquellos profesionales que ostenten la cualidad de empleados públicos, sino en considerar que la determinación de los supuestos de colegiación obligatoria de tales profesionales es una competencia que corresponde en exclusiva al Estado, y no a las Comunidades Autónomas; de suerte que las leyes impugnadas se habrían extralimitado en su contenido.

Una vez despejado este extremo, sobre el que ya no hay marcha atrás, queda por determinar qué es lo que prevé la normativa estatal al respecto, única competente para regular la cuestión. Éste es el único problema que queda por liquidar en la actualidad. Decimos esto porque la ley estatal de colegios profesionales (una ley preconstitucional, puesto

que data del año 1974) recibió nueva redacción en este punto por medio de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre (la vulgarmente conocida como “Ley Ómnibus”), la cual, al tiempo que establece: “será requisito indispensable para el ejercicio de las profesiones hallarse incorporado al Colegio Profesional correspondiente cuando así lo establezca una ley estatal”, otorga al Gobierno un plazo máximo de doce meses (evidentemente, incumplido) para promover un proyecto de ley, que determine las profesiones para cuyo ejercicio es obligatoria la colegiación.

A día de hoy, después de cinco años desde la “Ley Ómnibus”, no se ha desarrollado este extremo, a pesar de los varios anteproyectos que se han hecho circular y que preveían, todo sea dicho, la colegiación obligatoria de los profesionales sanitarios sin excepciones.

Tal falta de desarrollo a día de hoy, sin embargo, no ha impedido que desde alguna o algunas Administraciones sanitarias autonómicas afectadas por las sentencias del Tribunal Constitucional –es el caso, al menos, de Andalucía– se haya puesto fecha, por su parte, a la recuperación de la obligatoriedad de colegiación del

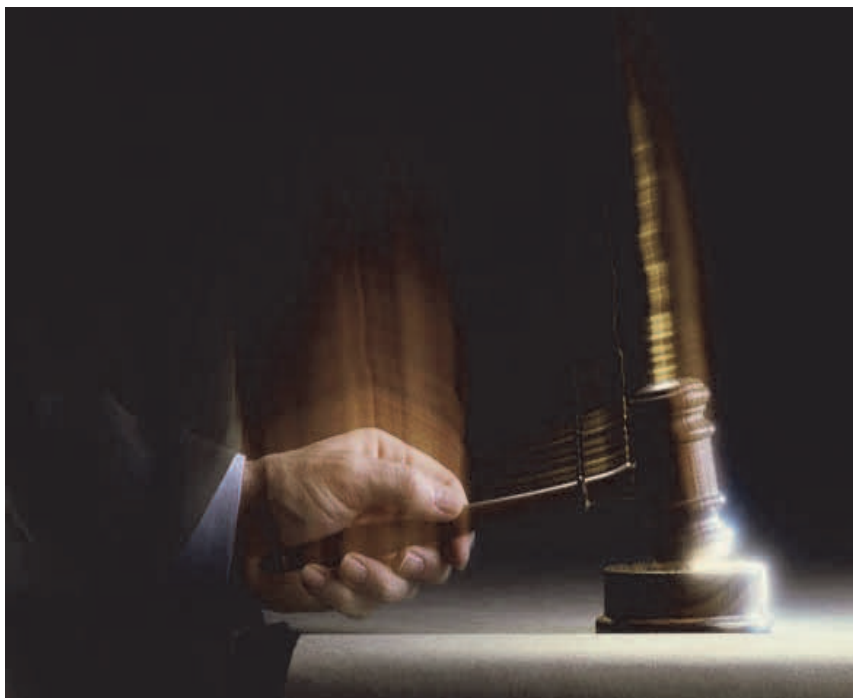
el lector pregunta

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



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014



personal sanitario que presta servicios para ellas. Y ello, a falta de normativa estatal en vigor que lo determine de forma indubitada.

Aunque, no nos engañemos, en ello habrá de influir necesariamente no sólo la presión que las respectivas corporaciones profesionales puedan ejercer en tal sentido, sino sobre todo el propio texto de la disposición transitoria, que ordenaba el desarrollo normativo citado, la cual, para evitar dudas, venía a determinar el contenido del futuro proyecto de ley en lo que a nosotros más nos interesa: "Dicho Proyecto deberá prever la continuidad de la obliga-

ción de colegiación en aquellos casos y supuestos de ejercicio, en que se fundamente como instrumento eficiente de control del ejercicio profesional para la mejor defensa de los destinatarios de los servicios y en aquellas actividades en que puedan verse afectadas, de manera grave y directa, materias de especial interés público, como pueden ser la protección de la salud y de la integridad física o de la seguridad personal o jurídica de las personas físicas".

Por tanto, parece que la colegiación obligatoria, también en el Sector Público, se impondrá —en aquellos luga-

res donde se había suprimido— de una forma u otra.

Aunque hemos de tener muy claro que no resulta admisible, desde un punto de vista jurídico, la práctica pretendida por algunos colegios profesionales de comunidades, donde existía legislación que eximía de la obligación de colegiarse, de reclamar con efectos retroactivos el pago de las cuotas de colegiación correspondientes al período de vigencia de dicha normativa (esto es, antes de su anulación por el Tribunal Constitucional).

El razonamiento es tan sencillo como que el profesional de que se trate, mientras estuvo en vigor la ley que le libraba de la obligatoriedad de colegiación, se limitó a acogerse a tal derecho otorgado por la propia ley, sin que una posterior anulación de ésta pueda desplegar retroactividad más atrás desde el momento en que se produce tal anulación, en virtud del principio constitucional de prohibición de la retroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales.

Y ello en el peor de los casos, puesto que, más allá del acto o disposición administrativa que pueda reinstaurar en un servicio de salud determinado la obligatoriedad tras las sentencias del Tribunal Constitucional (cuya fecha de publicación sería la que, a nuestro juicio, determinaría la barrera de irretroactividad) permanece, como ya ha quedado dicho, la obligación que tiene el legislador estatal de regular por fin este extremo.

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



Espaldarazo a la reforma del mercado de **trabajo**

Tamara Frías. Investigadora Cátedra de Empleo de la UMA

La sentencia dictada a fecha 16 de julio de 2014 por el pleno del Tribunal Constitucional tiene una gran transcendencia, en cuanto avala parte de la reforma laboral introducida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Dicha sentencia resuelve el recurso de inconstitucionalidad presentado por el Parlamento de Navarra en contraposición a los artículos 4 y 14.1 y 14.3, y por tanto, el 14.2 y la disposición adicional quinta de la Ley 3/2012. El pronunciamiento del Tribunal Constitucional abarca tres aspectos fundamentales de la reforma.

El primer aspecto se refiere al período de prueba de 1 año fijado en la modalidad del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. La duda de constitucionalidad que plantea esta nueva redacción se refiere a las notas de peligrosidad en cuanto a la temporalidad del empleo creado bajo esta modalidad de contrato y su inestabilidad. Pues se faculta al empresario a que se pueda proceder a una extinción de la relación laboral en el periodo de un año, sin ningún tipo de indemnización y sin control judicial sobre dicha decisión.

Con respecto a esta cuestión, el Tribunal Constitucional entiende que no existe peligro de temporalidad en el empleo sujeto a este tipo de contrato, pues los benefi-

cios introducidos en ella requieren que la relación laboral tenga una duración de tres años. La extinción antes del tiempo previsto conlleva a la empresa al reintegro o devolución de las bonificaciones en cuotas de Seguridad Social y otros beneficios fiscales.

Además, destaca el Tribunal que la duración del periodo de prueba permite el mutuo conocimiento de las partes, así como la capacitación y actitud del trabajador. También, facilita al empresario hacer una valoración de la sostenibilidad del puesto en un momento de incertidumbre económica.

Evidencia también que no es una medida irracional y desproporcionada, pues la modalidad contractual, supone el cumplimiento de unos estrictos requisitos por parte del empresario, donde destacan entre otros, la limitación del ámbito de aplicación, sólo pudiéndose acoger empresas de menos de 50 trabajadores, que no hayan realizado extinciones calificadas como improcedentes, en los seis meses anteriores a la contratación. Niega que exista discriminación entre trabajadores, ya que no hay una diferenciación de ninguna clase para ellos. Además, la empresa que pretenda contratar bajo esta modalidad debe saber que el periodo de prueba no puede establecerse si el trabajador ya realizó las mismas funciones con anterioridad. Por último, señala que es una medida temporal de carácter coyuntural, pues sólo estará vigente hasta que

la tasa de desempleo se sitúe en el 15%. Lo que, en la situación económica que se padece, puede ser casi indefinida.

El segundo aspecto que plantea el pronunciamiento hace referencia a la inaplicación de los convenios colectivos antes del fin de su vigencia, como recoge el artículo 14.1 de la reforma. En este sentido, el Estatuto de los Trabajadores ya permitía anteriormente el descuelgue del convenio colectivo, para condiciones salariales en exclusiva. Tras la reforma laboral, este descuelgue se extiende a más condiciones de trabajo tasadas en el Estatuto de los Trabajadores en el art. 82.3, como son la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de trabajo y rendimiento, etc.

Esto es así siempre y cuando concurren causas justificativas, es decir, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Queda atribuida la facultad de inaplicación de lo pactado a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

A este respecto, y en cuanto a la intervención de la CCNCC, órgano competente en decidir sobre la inaplicación del convenio colectivo, el Constitucional considera que es una excepción a la fuerza vinculante de los convenios colectivos y que se ajusta a derecho, pues está sujeta a unas



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

limitaciones, como son: de un lado, el que la intervención es un mecanismo subsidiario, pues sólo se produce cuando no haya sido posible alcanzar un acuerdo o encontrar una solución por otra vía. De otro lado, la intervención en la inaplicación del convenio sólo es posible cuando se sostenga bajo alguna de las causas tasadas del artículo 82.3, así como el cumplimiento de la existencia de causas justificadas. Finalmente, su carácter es temporal, pues la inaplicación solo será efectiva hasta la existencia de un nuevo convenio colectivo aplicable y es un proceso que cuenta con la garantía de un procedimiento garantista con un tercero imparcial que dirime.

El tercer y último aspecto que trata la Sentencia es la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de Empresa frente al Convenio Colectivo Sectorial. Ya que la reforma laboral otorga una prioridad al convenio de empresa ante los acuerdos interprofesionales, convenios sectoriales estatales o autonómicos, como recoge la nueva redacción del art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal nuevamente avala la constitucionalidad de esta cuestión pues hace mención a la clarificación de la Ley, en tanto en cuanto, una ley ordinaria tiene el poder de modificar o limitar el ámbito de la negociación colectiva, puesto que los derechos fundamentales no son absolutos ni ilimitados. Entiende el Tribunal, que la Ley 3/2012 "responde a una finalidad constitucionalmente legítima" a favor de la productividad y viabilidad de las empresas.

En definitiva, el Tribunal Constitucional considera como constitucional la reforma laboral 3/2012 por los motivos expuestos anteriormente. Pero abandona su doctrina pacífica anterior, puesto que respecto del período de prueba ya había indicado que un período de prueba de un año establecido en un convenio colectivo de un año era contrario al Derecho del Trabajo, recogido en el art. 35 de la CE; que el arbitraje



obligatorio era contrario al derecho a la negociación colectiva establecido en el art. 37 de la CE; y que la articulación de la negociación colectiva tenía que realizarse en el mismo marco de la negociación, prohibiendo que los ámbitos de negociación inferiores contrarairan lo establecido en un convenio superior.

No parece oportuno que la interpretación de la Constitución Española se haga en base a la situación económica en la que actualmente nos encontramos, y como consecuencia de ello, la elevada tasa de desempleo, hace que el Tribunal Constitucional entienda como necesario la modificación de normas que regulan el mercado laboral, y confía en la flexibilidad del sistema como mecanismo para forzar un cambio de sistema.

Esta sentencia responde al recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra, recurso que se dirige a unos artículos en concreto y no a la reforma laboral al completo. Esto ha susci-

tado una crítica muy extensa, puesto que no se procedió a la acumulación de recursos de inconstitucionalidad que actuaban contra los mismos artículos. Pese a la gran relevancia de los preceptos tratados, aun quedan varios temas por abordar, como por ejemplo la ultra-actividad de los Convenios Colectivos, o el despido en su nulidad. Sobre los cuales, el Tribunal Supremo tendrá que unificar la diversidad de criterios judiciales al respecto y extinguir de este modo, la inseguridad jurídica que produce tal situación.

Aunque parece que ya sabemos cuál va a ser el sentido de las sentencias que se dicte por el Tribunal Constitucional, sin ser adivinos, sabemos que se va a declarar constitucional toda la reforma laboral producida por el Gobierno. Queremos creer que la afiliación del presidente del Tribunal Constitucional al Partido Popular, que sostiene el Gobierno que ha realizado tales reformas, no ha influido de ninguna de las maneras en estas decisiones. Aún así, la polémica está servida.



Personal estatutario y jubilación anticipada parcial: una relación imposible

Iluminada Ordóñez. Investigadora Cátedra de Empleo de la UMA

Si eres uno de los miembros del extenso colectivo del personal estatutario y piensas que cumples los requisitos para solicitar la jubilación anticipada parcial, quizás te interese saber cuál es la situación actual para dicho colectivo en relación a esta prestación de la Seguridad Social.

Para ello te voy a contar, como si fuera una pequeña historia, lo sucedido a una compañera tuya, trabajadora en el Complejo Hospitalario de León capital, en la categoría de Celadora y que se recoge en la Sentencia del Tribunal Supremo STS 1800/2014, de 13 de Marzo.

Débora, que ese es el nombre que se refleja en la sentencia, nacida en el año 1946 y con una antigüedad desde marzo de 1979, decidió en el año 2008 acogerse a la jubilación anticipada parcial con un porcentaje de reducción del 85%, por lo que la jornada a realizar sería de un 15%.

El primer paso era conseguir una modificación de su contrato a tiempo completo para convertirlo en un contrato a tiempo parcial por la parte del 15% de jornada que tendría que realizar y, simultáneamente, debería realizarse un contrato, llamado de relevo,

por tiempo completo con una tercera persona. Ahí se encontró con el primer problema ya que la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León le denegó dicha solicitud y tuvo que acudir al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de León, en el que se le da la razón a la trabajadora.

Disconforme con dicha Sentencia, la Gerencia Regional de Salud interpuso Recurso de Apelación frente a la misma el cual fue resuelto, en sentido desestimatorio, por Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Sala Contencioso-Administrativa de Valladolid en nº 2897, de 17 de noviembre de 2009, es decir se volvía a dar la razón a la trabajadora y se le daba un plazo de 3 meses a la Gerencia para suscribir dicho contrato.

Una vez resuelta la parte del contrato y por tanto de la reducción de jornada, Débora, procedió a solicitar la pensión de jubilación parcial al INSS, la cual le fue denegada, por lo que nuevamente la compañera se vio en la necesidad de acudir a la justicia; En este caso al Juzgado de lo Social nº 1 de León contra el INSS, la Tesorería General de la S.S. y la Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León. Sin embargo la sentencia fue desestimatoria, dándole la razón al INSS.

Decidida a obtener su prestación, in-

terpuso Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Valladolid y con fecha de 4 de octubre de 2012 el recurso es estimado revocando el fallo de la sentencia anterior y "...condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social al abono de la misma, con arreglo a una base reguladora de 1394,23 euros y con efectos económicos del 1 de diciembre de 2010". Esta sentencia se basa en que las sentencias del orden Contencioso-administrativo eran sentencias firmes y por tanto producen efecto positivo vinculante de la cosa juzgada; para que nos entendamos, que una vez que la sentencia es firme se entiende que vincula o condiciona a las restantes órdenes judiciales en relación al tema tratado en dicha sentencia, por tanto la sentencia del Juzgado de lo Social debería haber dado la razón a la trabajadora.

Pero la historia no termina ahí ya que el INSS y la Tesorería General de la S.S. presentan recurso de casación para la unificación de doctrina, ante el Tribunal Supremo, para ello presentan una sentencia contradictoria con la anterior, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, sede de Burgos, de fecha 11-marzo-2010 (rollo 83/2010) y denunciando la infracción legal, por interpretación errónea del art. 222



Nº19 Viernes 31 de octubre de 2014

L.E.C. y del art. 2 de la Ley Reguladora de la Seguridad Social.

La cuestión que el Tribunal Supremo debe dilucidar es si una sentencia firme contencioso-administrativa produce el efecto positivo vinculante de la cosa juzgada (art. 222.4 LEC) y, en consecuencia, los órganos jurisdiccionales del orden social deben verse vinculados o al menos condicionados con lo ya fallado en el orden contencioso-administrativo. En este caso, esta vinculación se traduciría en condenar al INSS a reconocer a la trabajadora la pensión de jubilación parcial y abonarle las correspondientes prestaciones.

Según la sentencia recurrida que da la razón a Débora, la jubilación parcial tiene dos partes: una relativa al empleo que, en esta ocasión, ha debido resolverse en el orden Contencioso-Administrativo, y otra la relacionada con la prestación que recae en el orden Social. Sin embargo, una vez resuelta la primera por sentencia firme, la prestación sólo podría haberse denegado por el incumplimiento de algún requisito como la carencia, cotización, etc; pero no por negarse a reconocer por quien había sido parte en aquel primer litigio lo que allí se había resuelto.

La sentencia de contraste se resolvió en sentido contrario ya que se centraba en que las reclamaciones en ambas demandas eran diferentes por que en la primera se trataba de la modificación del contrato con la celebración simultánea de un contrato de relevo y, en la segunda, se trataba de la prestación que debe ser reconocida por el INSS, institución que no

fue requerida como parte en el procedimiento contencioso-administrativo, por lo que si se extendiera el efecto positivo de cosa juzgada se le causaría a dicho organismo una evidente indefensión.

Una vez comprobado que, realmente, existía contradicción entre ambas sentencias, la sala del Supremo pasó a analizar el fondo de la cuestión y para ello se centra en primer lugar en el art. 222.4 LEC, el cual indica: "Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal".

En base al contenido del artículo, lo que hay que determinar es si los litigantes son los mismos en ambos procesos o si la cosa juzgada se extiende por disposición legal: respecto a las partes se puede concluir que no son las mismas, ya que en el proceso contencioso-administrativo tenemos al trabajador y la Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León pero no aparece el INSS ni la Tesorería General de la S.S., por lo que el siguiente paso es analizar si existe extensión por disposición legal.

Para comprobar si existe dicha extensión por disposición legal se analiza a continuación el art. 166 LGSS, del que se desprende que son necesarios dos presupuestos distintos e independientes para poder tener acceso a la jubilación anticipada parcial y que son los que ya comentamos al principio:

- Una modificación del contrato del trabajador por otro con la correspondiente reducción de jornada.
- La realización de un contrato de relevo con un tercero, por parte del empleador, para cubrir la parte reducida por el trabajador.

Sin embargo, aunque se produzcan estos dos hechos, ello no condiciona a la entidad gestora a conceder automáticamente al solicitante la prestación correspondiente, sino que debe analizarse si cumple o no los requisitos necesarios.

Y, en base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, con las sentencias, entre otras, SSTS/IV 22-julio-2009 -rcud 3044/2008, Sala general, voto particular; 9-diciembre-2009 -rcud 4352/2008; 6-julio-2010 -rcud 4010/2009, no es procedente dirigir la pretensión a la Entidad Gestora para obtener el derecho a la jubilación anticipada parcial, ya que no es posible legalmente mientras no se desarrolle reglamentariamente el art. 166 LGSS respecto del personal estatutario al igual que está desarrollado en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, para los trabajadores por cuenta ajena (art. 12.7 ET).

En conclusión, el hecho de que el empleador público haya sido obligado por la sentencia firme del contencioso-administrativo no es un antecedente lógico ni condiciona o vincula la resolución que pudiera dictarse en el proceso social, por lo que se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el INSS y la TGSS y declara que la trabajadora no tiene derecho a la prestación de jubilación anticipada parcial que solicita.



www.sanidad.ccoo.es