



## EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. La sentència comentada per Carolina Gala analitza la possible discriminació que efectua la normativa espanyola de treball a temps parcial; i Jorge Pérez comenta una sentència sobre la supressió de la paga extraordinària de desembre de 2012 en un organisme públic.

## LEGISLACIÓ

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 ([accés al text](#) i a la [correcció d'errades](#))

La publicació al BOE i entrada en vigor d'aquesta norma, que ja va ser objecte de l'[Actualització núm. 37 del Codi bàsic](#), ha afectat sobretot la [Llei General de Seguretat Social](#) (LGSS) i ha comportat la modificació de diversos aspectes que incideixen en la gestió dels recursos humans, alguns dels quals us destaquem tot seguit:

- Es permet la compatibilització entre la prestació contributiva per jubilació i el treball per compte propi o aliè, sempre que s'hagi complert l'edat ordinària de jubilació, sense bonificacions ni avançaments d'edat, i la base reguladora assoleixi el 100% (art. 2). En cap cas és compatible el desenvolupament d'un lloc de treball o alt càrrec al sector públic amb la percepció de la prestació. En els supòsits que sigui compatible pensió i treball, es reduirà la pensió de jubilació en un 50% (art. 3). Igualment, la cotització s'altera per als que segueixen treballant i perceben la pensió reduïda en un 50% (art. 4). Aquesta compatibilitat pensió-treball es troba ja plenament en vigor, sent una modalitat específica no incorporada a la LGSS.
- S'estipula un règim transitori per a l'aplicació de la nova regulació de la jubilació de la LGSS: les pensions que es causin abans d'1 de gener de 2019 es regiran per l'anterior legislació, d'acord amb els requisits que s'hi indiquen (art. 8).
- S'han augmentat les reduccions per edat en la pensió contributiva per jubilació, del 0,25% al 0,50% per cada trimestre o fracció d'avançament, quan s'hagin d'aplicar coeficients reductors (art. 5). Aquestes reduccions no s'aplicaran als mutualistes, ni als grups o activitats professionals el treball dels quals siguin de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre, o a persones amb discapacitat, d'acord amb l'art. 161.1.bis LGSS.
- Entre els requisits d'accés a la pensió de jubilació anticipada, s'estableixen augments d'edat i dels coeficients reductors, així com del temps de cotització (art. 6):
  - a) L'edat per a la jubilació anticipada per causa no imputable al treballador haurà de ser com a màxim, de 4 anys inferior a l'edat ordinària que s'estableix per l'edat de jubilació aplicable a cada cas. S'estipulen quatre trams de coeficients

reductors, que van d'un 1,875% per trimestre sempre i quan s'acrediti un temps de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos, fins al 1,500% per trimestre quan s'acrediti un temps de cotització superior a 44 anys i 6 mesos. En tot cas, s'ha d'haver cotitzat un mínim de 33 anys, temps de cotització que no ha variat en aquesta reforma.

b) En la jubilació anticipada per voluntat de l'interessat, l'edat ha de ser d'un màxim de 2 anys inferior a l'edat ordinària de jubilació que sigui d'aplicació i també s'estipulen quatre trams de coeficients reductors, del 2% per trimestre quan el període de cotització sigui inferior a 38 anys i 6 mesos, fins al 1,625% quan aquest període de cotització superi els 44 anys i 6 mesos. En tot cas, s'ha d'haver cotitzat un mínim de 35 anys, el que suposa un augment de 2 anys respecte de l'anterior regulació, en què el temps mínim de cotització era de 33 anys per a aquesta modalitat.

En totes dues modalitats de jubilació anticipada es produeix, per tant, un impacte en la quantia de totes aquelles prestacions en què s'hagin de calcular coeficients reductors, resultant una pensió de menor quantia que la de l'anterior regulació, i més tenint en compte que el *Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social*, va suspendre l'entrada en vigor de l'anterior normativa, que ja enduria els requisits d'accés a la jubilació anticipada.

- S'estreny el límit de reducció de jornada dels treballadors que vulguin accedir a la jubilació parcial, passant del 25-75% al 25-50%, mantenint-se el límit del 75% com a excepcional per als supòsits que el treballador rellevista es contracti a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida, sempre que s'acreditin la resta de requisits. S'indiquen, així mateix, les noves edats per accedir a la jubilació parcial, augmentant-se el temps de cotització (art. 7, tingueu en compte que aquesta taula s'ha modificat per [correcció d'errades](#)).
- Els mutualistes mantenen el dret a jubilació als 60 anys amb els requisits anteriors (art. 7).

## SENTÈNCIES

### LA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE EN LA REGULACIÓ DEL TREBALL A TEMPS PARCIAL

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de novembre de 2012, assumpte C-385/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta important sentència ve a resoldre una qüestió que havia suscitat importants dubtes en els últims anys, en declarar discriminatòria per raó de sexe la normativa espanyola que regula els requisits d'accés a la pensió de jubilació en el cas dels treballadors a temps parcial.

En efecte, cal recordar que la D.A. 7a LGSS es basa en el principi del còmput exclusiu de les hores efectivament treballades per determinar el període de cotització exigít per a accedir a la pensió de jubilació; principi atenuat, no obstant això, per dues regles correctores:

a) El concepte de "dia teòric de cotització", equivalent a cinc hores diàries de treball efectiu o 1.826 hores anuals (es computen les cotitzacions efectuades en funció de les hores treballades però calculant la seva equivalència en dies teòrics de cotització).

b) Per causar dret a les prestacions de jubilació i incapacitat permanent s'introdueix una regla específica correctora, consistent en un coeficient multiplicador de l'1,5 que, aplicat sobre els dies teòrics de cotització, els augmenta facilitant així l'accés a la protecció. Però malgrat aquestes regles correctores, en computar-se exclusivament les hores treballades i no el període de cotització (els dies treballats), s'exigeix al treballador a temps parcial proporcionalment més temps de cotització per causar dret a una pensió de jubilació que a un treballador a temps complet i, a més, la quantia de la pensió serà també proporcionalment reduïda en el seu salari regulador com a conseqüència de la parcialitat de la jornada. Cal afegir que les dones són les principals usuàries d'aquest tipus de contracte a Espanya.

El TJUE conclou que, efectivament, la normativa espanyola incorre en una discriminació indirecta per raó de sexe, en resultar contrària a l'art. 4 de la *Directiva 79/7/CEE, del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social*. I això pels motius següents:

a) Es recorda que existeix discriminació indirecta quan l'aplicació d'una mesura nacional, encara que formulada de manera neutra, perjudica de fet a un nombre més alt de dones que d'homes.

b) La normativa espanyola perjudica els treballadors a temps parcial ja que, a causa del mètode emprat per a calcular el període de cotització exigint per accedir a la pensió de jubilació, aquesta normativa priva en la pràctica a aquests treballadors de tota possibilitat d'obtenir dita pensió.

c) Es troba estadísticament provat que la normativa controvertida afecta a una proporció molt més alta de dones que d'homes, ja que a Espanya almenys el 80% dels treballadors a temps parcial són dones.

d) No existeix cap raó objectiva aliena a qualsevol discriminació per raó de sexe que justifiqui la solució recollida en la normativa espanyola. No es pot admetre que l'exclusió dels treballadors a temps parcial d'obtenir la pensió de jubilació constitueixi una mesura efectivament necessària per aconseguir l'objectiu de salvaguardar el sistema de Seguretat Social espanyol, i no consta que les regles correctores abans citades tinguin el menor efecte positiu per a aquests treballadors.

## SUPRESSIÓ DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA DE DESEMBRE DE 2012 ALS EMPLEATS PÚBLICS QUAN S'HAVIA INICIAT EL SEU MERITAMENT

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 14 de desembre de 2012 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Es tracta d'una sentència de gran actualitat, atès que es refereix a un supòsit de reducció de retribucions dels empleats públics produït de manera diferent i nova a nivell estatal. A diferència de les mesures instrumentades en d'altres ocasions, en què les deduccions retributives es produïen mensualment sobre un percentatge preestablert -així es va fer amb el *Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*, el qual va iniciar aquest penós camí de reduccions de les nòmines dels empleats públics-, en aquest cas es carrega tot el pes de la deducció en un concepte retributiu concret: la paga extraordinària de l'any 2012 i la corresponent paga addicional del complement específic.

A més de la novetat que suposa l'ús d'aquesta tècnica, es dona la peculiar circumstància que en el moment que entra en vigor la norma que estableix la supressió de la paga extraordinària de desembre de 2012, aquesta ja havia començat a meritarse, ja que el *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, entrà en vigor el dia 15 de juliol.

Així les coses, la sentència examinada resol el conflicte plantejat, en relació amb l'esmentada reducció retributiva, pel personal laboral de la empresa "Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid" (I.C.M.), a la qual s'aplica el Conveni col·lectiu per al personal laboral de l'agència d'I.C.M. 2006/2009, que estableix un total de quatre pagues anuals, en els mesos de març, juny, setembre i desembre, a meritarse en proporció al temps treballat.

La primera qüestió que s'aborda i que ja s'havia plantejat anteriorment enfront d'altres reduccions retributives, és la possible vulneració del contingut del conveni col·lectiu aplicable. El TSJ entén que el *Real Decreto-ley 20/2012* ha introduït una mesura d'"estat d'excepció" en la negociació col·lectiva del personal laboral de les administracions públiques, que es dedueix del nou paràgraf 2n de l'art. 32 EBEP -introduït pel propi *Real Decreto-ley 20/2012*-, en el qual es condiona la garantia de compliment dels convenis col·lectius al fet que no es presenti, excepcionalment, una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques. Se cita en la sentència comentada la consolidada jurisprudència del TC, en el sentit que el principi de jerarquia normativa reconegut a l'art. 9.3 CE impedeix que els increments retributius assolits mitjançant pacte o conveni tinguin prevalença sobre las concretes determinacions contingudes en normes amb rang de llei, de manera que l'art. 37.1 CE no es vulnera per l'entrada en vigor d'una llei que repercuteixi sobre els convenis col·lectius que es trobin en

aquell moment vigents. La conclusió no pot ser una altra, segons el parer del TSJ, que la d'entendre que la supressió de la paga extraordinària de desembre i de la paga addicional de complement específic continguda en el *Real Decreto-ley 20/2012* s'imposa per jerarquia normativa a l'aplicació del conveni col·lectiu.

No obstant, el Tribunal acull favorablement la pretensió subsidiària dels treballadors demandants en el sentit que se'ls aboni la quantia de la paga extraordinària corresponent als catorze dies del mes de juliol, que fan referència a un període de treball ja meritat a l'entrada en vigor del *Real Decreto-ley 20/2012*. En aquesta línia, el TSJ no comparteix el criteri del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques, que entenia que la paga extraordinària i l'addicional del mes de desembre es meriten el primer dia hàbil d'aquell mes i amb referència a la situació i drets de l'empleat, també en aquell mes, i tenint en compte que la referida paga extraordinària i addicional s'han vist suprimides des de l'entrada en vigor del dit Reial Decret-Llei, no procediria liquidació de les quantitats indicades per inexistentes. Sembla que en aquest criteri administratiu -i així ho entén el TSJ- no s'han utilitzat amb encert els conceptes de "meritament", "liquidació" i "abonament", referits a les pagues extraordinàries.

En conseqüència, considerant que les pagues extraordinàries són salari diferit i no simples expectatives, les quals es meriten dia a dia tot i que el seu venciment tingui lloc en determinats mesos de l'any, el TSJ entén que el seu import ha d'equiparar-se al salari que es percep regularment pels treballadors, i per tant aquests tenen dret a la seva percepció, sense que la norma pugui en cap cas tenir efecte retroactiu.