



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim dos nous comentaris jurisprudencials: el primer a càrrec de Carolina Gala, que tracta sobre la jubilació parcial del personal funcionari, i el segon de Jorge Pérez, sobre la congelació salarial en el sector públic.

SENTÈNCIES

JUBILACIÓ PARCIAL DEL PERSONAL FUNCIONARI EN CAS DE SENTÈNCIA FAVORABLE DE LA JURISDICCIÓ CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA

STS de 13 de març de 2014, recurs 1287/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Probablement un dels temes més debatuts en els últims anys és si el personal funcionari o bé el personal estatutari al servei d'una institució sanitària (com a funcionari que es troba subjecte a un règim especial), tenen dret a accedir a la jubilació parcial. Debat que semblava tancat, des de la perspectiva judicial, amb la jurisprudència del TS recollida, entre d'altres, en la STS de 22 de juliol de 2009 i, des de la vessant normativa, després de la derogació de l'art. 67.4 EBEP pel *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*.

Ara bé, els dubtes no han desaparegut ja que continua havent reclamacions als tribunals i segueixen dictant-se sentències, com per exemple la que és objecte del present comentari, on es resol un supòsit particular en què es troben involucrades dues jurisdiccions: la contenciosa administrativa i la social. En efecte, el supòsit de fet d'aquesta sentència se centra en que la demandant, personal estatutari fix d'una institució sanitària pública, va sol·licitar la jubilació parcial i li fou denegada per l'Administració. El jutjat contenciós administratiu, però, va reconèixer el seu dret a la jubilació parcial en les condicions sol·licitades, condemnant l'Administració a subscriure un contracte d'acord amb las modalitats contractuals previstes a la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* per als supòsits de vacants o substitució, que permetés adaptar l'àmbit d'aquest Estatut a les previsions sobre contracte de relleu, condemnant igualment l'Administració al pagament d'una indemnització. Interposat recurs d'apel·lació, aquest fou desestimat.

El problema sorgeix, no obstant, quan la reclamant sol·licita la pensió de jubilació parcial davant l'INSS, que se li denega en entendre que aquesta pensió només s'aplica a personal laboral, no a funcionaris, respecte dels quals no és possible la realització d'un contracte de relleu, sinó que s'ha de realitzar un nomenament de funcionari interí, fet pel qual es precisa d'un desenvolupament normatiu, no produït, que adapti la jubilació parcial i el contracte de relleu a la funció pública.

En aquesta sentència, dictada en unificació de doctrina, s'incideix en dues qüestions: a) quin valor té la sentència dictada per la jurisdicció contenciosa administrativa sobre la decisió a adoptar en el marc de la jurisdicció social en impugnar-se la decisió de l'INSS de denegar la pensió de jubilació parcial; i, b) és possible que un funcionari accedeixi a la jubilació parcial?

En relació amb les qüestions, el TS conclou el següent:

a) Pel simple fet que el sol·licitant compleixi els requisits que li permetrien accedir a la jubilació parcial, l'ocupador no està obligat, com a regla general, ni a modificar el seu contracte en un a temps parcial ni a contractar un tercer mitjançant un contracte de relleu. I a la inversa, si un ocupador està disposat a novar de a temps complet a temps parcial el contracte d'un treballador i a efectuar el consegüent contracte de relleu, això no condiciona l'entitat gestora a concedir la pensió de jubilació parcial, ja que s'haurà d'examinar si reuneix els requisits exigibles per a l'accés a la prestació.

b) Quant a les obligacions prèvies en matèria laboral, no es pot imposar a l'ocupador el canvi d'un contracte a temps complet en un a temps parcial als efectes de l'accés a la jubilació parcial, tot i que l'ocupador hi haurà d'accedir, en la mesura que sigui possible, i motivar la seva possible denegació, com es dedueix de l'art. 12.4 ET relatiu a les sol·licituds de conversió de contracte a temps complet en un altre contracte a temps parcial o viceversa.

c) Si no es produís acord entre ocupador i empleat, la possible obligació empresarial podria derivar de les previsions que per a aquesta finalitat puguin contenir-se en conveni col·lectiu, atès que entre les mesures de foment contemplades en el ja citat art. 12 ET per a la seva articulació a través de la "negociació col·lectiva" es podria incloure l'obligació empresarial de facilitar, mitjançant les novacions i contractacions oportunes, la jubilació parcial que fos sol·licitada.

d) En l'àmbit del personal laboral, en interpretació de l'art. 67 EBEP és també possible entendre que dintre de la planificació o ordenació dels recursos humans poguessin establir-se, en determinats supòsits, condicions especials, entre les que es podria incloure l'obligació empresarial de convertir en a temps parcial el contracte del treballador que pretengués jubilar-se i la d'efectuar simultàniament el corresponent contracte de relleu.

e) Sense poder negar la possible eficàcia de la cosa jutjada positiva de les sentències fermes de la jurisdicció contenciosa administrativa respecte l'ordre social, en aquest cas no concorren els pressupòsits per a la seva aplicació. A la vista de la interpretació judicial de l'art. 222.4 de la *Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil*, la decisió per la qual es va optar en la sentència ferma de l'ordre contenciós administratiu que obliga l'Administració sanitària a reduir la jornada i a contractar un rellevista no es configura com a antecedent lògic i condicionant o vinculant de la resolució a dictar en el nou procés social, ja que, com s'ha indicat, si un ocupador es troba disposat o bé resulta obligat en sentència ferma, a modificar de a temps complet a temps parcial i a efectuar un contracte de relleu, això no condiciona l'entitat gestora a concedir al sol·licitant la jubilació parcial, doncs caldrà examinar si reuneix els pertinents requisits.

f) I en relació amb el que s'acaba d'exposar, el TS recorda que el personal estatutari (i un funcionari públic que no ostenta tal condició) no té dret a la jubilació parcial, ja que aquesta modalitat de pensió només està clarament prevista i desenvolupada reglamentàriament per als treballadors per compte aliè i, en conseqüència, necessita d'un desenvolupament propi i específic, també reglamentari, per al personal estatutari i els funcionaris públics. L'EBEP (DA 6a) admet la jubilació parcial però sotmesa o condicionada a què el Govern estatal "presenti en el Congrés dels Diputats un estudi sobre els diferents règims d'accés a la jubilació dels funcionaris que contingui, entre d'altres aspectes, recomanacions que busquin assegurar la no discriminació entre col·lectius amb característiques similars i la conveniència d'ampliar la possibilitat d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius". I a més, la necessitat d'aquest desenvolupament normatiu apareix confirmada i ratificada, fins i tot amb més claredat, a la *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*, la DA 7a de la qual comina al Govern estatal perquè presenti al Parlament un estudi sobre la matèria, és a dir, sobre la normativa reguladora de la jubilació parcial dels empleats públics.

En definitiva, ni tan sols quan hi hagi una sentència ferma de la jurisdicció contenciosa administrativa que obliga una Administració a modificar el contracte del sol·licitant de la jubilació parcial i a celebrar un contracte de relleu, és possible accedir a la jubilació parcial quan es tracta d'un funcionari públic.

CONGELACIÓ SALARIAL EN EL SECTOR PÚBLIC I CONVENI COL·LECTIU

STS de 20 de maig de 2014, recurs 156/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Des de la publicació del *Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*, que duu a terme la primera retallada en les retribucions dels empleats públics i d'altres treballadors que presten serveis per a diferents ens del denominat "sector públic", diverses normes han afectat successivament a aquestes retribucions, bé reduint-les de nou, bé i en el millor dels casos, congelant-les. A més, la modificació de l'art. 32 EBEP efectuada per l'art. 7 del *Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*, va introduir expressament la possibilitat que els òrgans de govern de les administracions públiques poguessin suspendre o modificar el compliment de Convenis col·lectius o Acords ja signats quan, excepcionalment, concorri una causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques.

Es planteja l'abast que una altra de les mesures restrictives de l'àmbit retributiu dels empleats públics té respecte de l'àmbit convencional de referència. Es tracta, en aquest cas, de l'art. 2.2 del *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*, el qual va establir que per a l'any 2012 les retribucions del personal al servei del sector públic no podrien experimentar cap increment respecte a aquelles vigents a 31 de desembre de 2011, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat. Conseqüentment, a partir de l'1 de gener de 2012, no van poder experimentar cap increment les quanties de les retribucions i de la massa salarial, si fos el cas, establertes en la *Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011*.

Es qüestiona la manera en què aquesta restricció retributiva ha d'afectar al Conveni col·lectiu del personal de l'Agència EFE. L'any 2009, abans de l'entrada en vigor del *Real Decreto-ley 20/2011*, es va signar un Conveni col·lectiu, però el 2 de juliol de 2010 es va subscriure un acord pel qual es rebaixaven les retribucions per als anys 2010 i 2011 com a mecanisme de garantia de l'ocupació en la pròpia Agència. Aquesta reducció de la massa salarial durant 2010 i 2011 es va produir com a conseqüència d'una decisió de caràcter singular i extraordinari, negociada amb el Comitè d'empresa i que fixava un període de vigència que expirava el 31 de desembre de 2011.

Tot i això, l'empresa, invocant el contingut de l'art. 2.2 del *Real Decreto-ley 20/2011*, va congelar els salaris dels treballadors vigents el 2011, és a dir, aquells "retallats" per l'acord de 2010. Els treballadors entenen que, en realitat, l'àmbit d'aplicació temporal d'aquest acord ja havia expirat i, per tant, els corresponien els salaris establerts en el Conveni col·lectiu de 2009, és a dir, els que eren anteriors a la retallada.

El TS acull favorablement la pretensió dels treballadors, entenent que no suposa cap vulneració normativa, ja que l'acord de 2010 va resoldre una situació singular i tenia un àmbit de vigència temporal determinat, expirat el qual el Conveni col·lectiu recupera tot el seu inicial contingut, incloent-hi el salarial. Invoca, per a fonamentar-ho, el contingut del propi art. 2 del *Real Decreto-ley 20/2011*, que estableix que la restricció salarial "s'entendrà sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats en aquest".

No es tracta, per tant, d'una norma tancada i absoluta i, encara que l'excepció que contempla no afecta directament al cas plantejat, pot servir com a pauta interpretativa al revelar que el legislador és conscient de l'existència de situacions excepcionals, com ho és sens dubte el cas examinat. A més, atenant a l'esperit i finalitat de la pròpia norma, és clar que aquest no és altre que evitar desviacions pressupostàries, que no es van produir en aquest cas, atès que l'acord de 2010 perseguia, precisament, el contrari.