

## editorial

Además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un comentario jurisprudencial, realizado por Josep Aldomà, sobre **la jubilación voluntaria parcial del personal funcionario**.

## legislación

**REAL DECRETO-LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**  
([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#))

Esta norma, que entró en vigor el pasado 12 de febrero y que está previsto que se tramite como Proyecto de Ley, aprueba una serie de medidas de aplicación inmediata en el ámbito laboral. Respecto a las modificaciones que introduce y que afectan al articulado del ET y de la LGSS, nos remitimos a lo que ya comentamos en la Actualización núm. 15 del Código básico. A continuación os destacamos algunas de las novedades que incorpora y que pueden afectar de manera particular al sector público:

- En materia de negociación colectiva, se establece que **la prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años** a partir de la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio (art. 14.6).
- **Se suspende hasta el 31 de diciembre de 2012 la prohibición de encadenamiento de contratos temporales más allá de 24 meses** en un periodo de 30 meses, prevista en el art. 15.5 ET (art. 17).
- **En la extinción del contrato por faltas de asistencia al trabajo**, prevista en el art. 52 d) ET, **ya no se tendrá en cuenta el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo** (art. 18.5).
- **Se admite expresamente la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al personal laboral del sector público**. Se entenderá que concurren causas económicas "cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes". En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos; como causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate; y como causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público (DA 2ª).
- **Lo previsto en el art. 47 ET en relación a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, no será de aplicación a las Administraciones públicas y a las entidades de derecho público** vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado (DA 3ª).
- **La extinción por desistimiento del empresario de los contratos de alta dirección**, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una **indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico**, con un máximo de seis mensualidades (DA 8ª. 2).
- La norma precisa (DF 1ª. 1) que **el permiso de lactancia sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen**, mientras que hasta ahora se podía disfrutar indistintamente.
- **Por cuidado de un menor de 8 años o de una persona discapacitada** física, psíquica o sensorial, se tendrá derecho a **una reducción de la jornada "diaria" de trabajo** (DF 1ª. 2).

**ORDEN ESS/184/2012, DE 2 DE FEBRERO, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2012** ([acceso al texto](#))

Para 2012, el **tope máximo** de la base de cotización será de 3.262,50 € mensuales y el mínimo se mantiene en la misma cuantía que el 2011, no pudiendo ser inferior a 748,20 € mensuales (art.2). Asimismo, se aumentan las bases máximas de cotización respecto el ejercicio anterior y para todas las categorías profesionales en un 1 % (art. 3).

**La cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del personal funcionario que hubiera ingresado** en su respectiva administración **a partir del 1 de enero de 2011, se reduce en un 50 %** (DA 5ª).

## sentencias

### LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA PARCIAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO: UN TEMA NO CERRADO

Sentencia del TSJ de Cataluña de 24 de noviembre de 2011, recurso de apelación 188/2010 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

Generalmente **se ha considerado que el personal funcionario no tiene derecho a la jubilación voluntaria parcial prevista en los arts. 14. n) y 67. 1. d), 2 y 4 del EBEP**, con el argumento que no es un derecho perfeccionado que se pueda aplicar de forma inmediata, sino que requiere un desarrollo normativo por parte del Estado. Éste debería producirse a partir de un estudio sobre los diferentes regímenes de accesos a la jubilación de los funcionarios que tiene que presentar el Gobierno al Congreso de los Diputados, según establece la Disposición adicional sexta de la propia Ley.

**La STSJ comentada admite sin paliativos la jubilación parcial de un funcionario municipal**, en base a los siguientes argumentos:

- 1) **Los artículos del EBEP citados son plenamente vigentes** y reconocen el derecho a la jubilación parcial con la claridad suficiente para no precisar de un desarrollo reglamentario, que ni está previsto por dicha ley ni podría contradecirla en caso de aprobarse. Los criterios del art. 3.1 del Código civil sobre interpretación de las normas jurídicas sostienen esta afirmación.
- 2) **El funcionario tiene derecho a la jubilación parcial siempre que reúna los requisitos** establecidos en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable; en el presente caso, el Régimen General y en concreto el art. 166 LGSS.
- 3) No es de aplicación la limitación del RD 1131/2002, referida a los trabajadores por cuenta ajena, porque comportaría privar a los funcionarios del derecho conferido por una ley. En este punto, rechaza el informe del INSS en sentido contrario.
- 4) **No constituye un obstáculo para la jubilación parcial el hecho de percibir simultáneamente una pensión y la remuneración por un trabajo en el sector público**, porque ambas tendrán la disminución correspondiente y no sobrepasarán los límites legales. Lo contrario comportaría dejar sin efectos el derecho legalmente reconocido.
- 5) **La dificultad para contratar un relevista no supone ningún inconveniente para la Administración**, ya que en virtud de su potestad organizativa puede adoptar las medidas necesarias para solucionarlo.

**La Sala de lo contencioso administrativo del TS ha eludido, hasta ahora, pronunciarse sobre si las previsiones del EBEP son suficientes para reconocer el derecho a la jubilación parcial** (auto de 7 de julio de 2011, recurso 2630/2011 entre otros y STS de 14 de julio de 2011, recurso 54/2008, ésta sobre personal estatutario). Ello ha facilitado la existencia de **pronunciamientos opuestos por parte de los TSJ de las Comunidades autónomas**. Con la lectura de las sentencias se comprueba que, globalmente, los fundamentos legales utilizados para reconocer o denegar la jubilación parcial son los mismos, pero la conclusión que sacan los diferentes Tribunales es opuesta. Sin entrar en los argumentos utilizados en cada caso concreto, se han pronunciado a favor del derecho a la jubilación parcial las SSTSJ de Valencia de 20 de diciembre de 2011, recurso 886/2009 y de 6 de mayo de 2010, recurso 462/09; la STSJ Baleares de 29 de abril de 2011, recurso 47/2011; la STSJ de Extremadura de 3 de octubre de 2011, recurso 1550/2009; la STSJ de Castilla y León de 11 de febrero de 2011, recurso 172/2010; la STSJ de Galicia de 26 de enero de 2011, recurso 477/2009; y las SSTSJ de Asturias de 25 de enero de 2010, recurso 374/2009 y de 18 de enero de 2010, recurso 274/2009.

Tenemos ejemplos con un pronunciamiento contrario en la STSJ de Andalucía de 8 de octubre de 2010, recurso 135/2009; la STSJ de Madrid de 6 de julio de 2011, recurso 366/2009; la STSJ de Aragón de 23 de noviembre de 2011, recurso 166/2010; la STSJ de Castilla la Mancha de 17 de diciembre de 2010, recurso 313/2009; la STSJ de Extremadura de 13 de julio de 2010, recurso 200/2009; y la STSJ de Asturias de 23 de septiembre de 2011, recurso 1962/2009.

Fijémonos en que **los conflictos en esta materia, cuando se plantean por personal funcionario, se dirimen ante el orden contencioso administrativo** y que los Tribunales de este orden -ahí se incluye también el TS- se consideran competentes porque la jubilación forma parte de los derechos que configuran el estatuto funcional, aunque tenga consecuencias con una prestación de la Seguridad Social. Así, previsiblemente, la reciente aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, no cambiará la situación actual. Esto es importante porque en el orden jurisdiccional social ha habido un posicionamiento del TS en diferentes recursos en unificación de doctrina relativos a personal estatutario de las instituciones sanitarias públicas (como ejemplo, la STS de 22 de julio de 2009, recurso 3044/2008), que se han mostrado contrarios al reconocimiento de la jubilación parcial.