



**FeSMC**  
Cantabria

Secretaría de Salud Laboral  
e Institucional

Adherida a ITF, UITA y UNI

**Julio 2019**

**FeSMC-UGT Informa**

## **LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN LOS CASOS DE PARCIALIDAD**

El pasado mes de julio el Tribunal Constitucional (TC), declaró la inconstitucionalidad y nulidad, debido a lo discriminatorio para la mujer (la mayoría de los contratos a tiempo parcial son mujeres-75%-), por la desigualdad en el cálculo de la pensión entre los trabajadores/as a tiempo parcial y a tiempo completo. Señalar, que esta sentencia está relacionada con la del mes de mayo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) donde se declaró contrario al derecho de la UE el coeficiente de parcialidad (art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre). Ante la mayoría de consultas que nos estáis haciendo, comentaros lo siguiente:

La aplicación de esta sentencia se llevará a cabo desde que se produzca su publicación en el BOE. Se calcula que la misma se realizará a mediados del mes de agosto, por lo tanto, la Seguridad Social procederá únicamente a la revisión de oficio durante **el último cuatrimestre** anterior a la fecha de la referida publicación. **Los expedientes y sentencias firmes no serán objeto de revisión.**

Señalar, que es cierto que existe una reiterada doctrina que defiende la limitación retroactiva, pero también es cierto que existe una reiterada jurisprudencia de la UE, que ante casos tan generalizados como este, se muestran contrarios a esta limitación. Por lo tanto, esta cuestión será un debate fundamental una vez se inicien posibles revisiones de los beneficiarios actuales. Seguiremos informado de este asunto cuando tengamos novedades debido a su importancia.

*(TC julio de 2019)*

## **COMPATIBILIDAD DE LA JUBILACIÓN PARCIAL CON LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**

La pensión de jubilación parcial es **compatible** con la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual (IPT), siempre que la profesión del trabajador que ha dado origen a la jubilación parcial sea distinta a la que da origen a la IPT. La compatibilidad de estas pensiones concluye cuando el trabajador accede a la jubilación definitiva. **(TS mayo 2019)**

● Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, FeSMC-UGT Cantabria

C/ Rualasal, nº 8 4ª planta - 39001 – Santander, Cantabria – Tel.: 942 36 46 22 - 942 36 46 07 - Fax: 942 36 52 31

[fesmc@cantabria.ugt.org](mailto:fesmc@cantabria.ugt.org)

[Blog FeSMC-UGT Cantabria - www.fesmcutgt.org](http://blog.fesmcutgt.org) - <http://cantabria.fesmcutgt.org/> - <http://www.ugtcantabria.org/> - [www.ugt.es](http://www.ugt.es)

[facebook.com/FeSMC.UGT](https://facebook.com/FeSMC.UGT) - [twitter.com/FeSMC\\_UGT](https://twitter.com/FeSMC_UGT)

Julio 2019

## ADAPTACIÓN HORARIA SIN REDUCCIÓN DE LA JORNADA

Tras el control horario, la mayoría de las consultas en este último mes se han centrado en la concreción horaria sin reducción de jornada. Pues bien, desde el pasado **1 de marzo**, tal y como ya os informamos el mes pasado, se modificó **el apartado 8 del artículo 34 del ET**, donde el trabajador/a tiene derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral **sin acudir a la reducción de jornada**, y en consecuencia, su salario.

Dichas adaptaciones deberán **ser razonables y proporcionadas** en relación con las necesidades del trabajador/a y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplan **doce años**.

En ausencia de acuerdos en negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación durante un periodo máximo de **treinta días**. Finalizado el mismo, la empresa, **por escrito**, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, **se indicarán, por escrito, las razones objetivas en las que se sustenta la decisión**.

El trabajador/a dispondrá de un plazo de **veinte días**, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social (**art.139 de la ley 36/2011**).

### CARÁCTER LIBERATORIO DEL FINIQUITO

Se plantea en una demanda el carácter liberatorio en posteriores reclamaciones una vez firmado el recibido finiquito. El Tribunal Supremo (TS), entiende que la firma del finiquito con formulas genéricas no tiene el carácter liberatorio frente a otras deudas salariales cuyo abono no se pruebe que han sido objeto de pago.

El Alto Tribunal tiene como criterio consolidado que después de firmar el finiquito si se reclama una suma o una cantidad económica lo suficientemente significativa como para apreciar ``la desproporción entre lo saldado y lo pendiente y no se acredita por parte de la empresa que esa deuda haya sido satisfecha'', no puede reconocerse valor liberatorio a dicho documento. (**TS abril 2019**)

Unidos **G**anamos **T**odos