



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

6. ACORD D'INTERPRETACIÓ SOBRE L'APLICACIÓ DE L'ARTICLE 53 DEL CONVENI
COL·LECTIU DE PAS LABORAL

1. Antecedents

El 6è Conveni col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de les universitats públiques de Catalunya estableix en el seu article 53 les condicions de la jubilació, i en particular en el seu primer apartat:

Article 53 Jubilació

53.1 S'estableix que la jubilació serà obligatòria quan el treballador faci 65 anys, sempre que, en complir aquesta edat, tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent.

Les parts signants d'aquest conveni es comprometen a prendre les mesures necessàries per afavorir l'estabilització del personal temporal, d'acord amb la Disposició addicional 10 del text refós de l'Estatut dels treballadors.

Aquest text era el que s'havia acordat en els anteriors convenis de PAS-Laboral, d'acord amb el que establí l'anterior l'Estatut dels Treballadors, però La Llei 3/2012, de 6 de juliol, va modificar la Disposició addicional 10ena del Estatut dels Treballadors, i va establir que:

"s'entendran nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectiu que possibilitin l'extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de Seguretat Social, qualsevol que sigui l'extensió o abast de les esmentades clàusules".

El conveni es va signar el mes de juliol de 2013, i per aquest motiu es va acordar la següent disposició transitòria:

Dotzena. Afectació de l'article 53.1

En el moment de la signatura del conveni, la llei 3/2012 de 6 de juliol que modifica la Disposició addicional 10 de l'Estatut dels treballadors suspèn l'aplicació de l'article 53.1. En el moment en que aquesta disposició perdi vigència, les parts acorden aplicar el que estableix aquest article en el redactat inicial.

El fet que en l'articulat del Conveni es fes constar, entre d'altres, l'article 53 que contravenia la legalitat vigent, tot i que es suspengués la seva aplicació en una disposició transitòria, fou objecte d'impugnació i litigi amb el Departament de Treball. El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va desestimar la demanda d'impugnació de treball indicant explícitament en el punt cinquè dels fonaments de dret de la sentència que no hi havia dubte que les parts convenients eren coneixedores que les matèries tractades en els preceptes impugnats per treball eren regulades expressament per normes jurídiques de rang superior a les quals es sotmetien i, que en el cas que aquestes perdessin vigència, acordaven l'aplicació del que ells pactaven. (veure sentència adjunta)

Aquesta formulació és significativament diferent a la del conveni de PDI-Laboral, en el que òbviament no existia aquesta previsió, i la declaració de nul·litat obliga a la formulació explícita d'un nou acord.

Finalment la situació s'ha revertit a finals de l'any 2018, amb la publicació del *Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, que torna a modificar l'Estatut dels Treballadors i, amb efectes 1 de gener de 2019, es regulen els acords sobre l'edat de la jubilació en els termes següents:

Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) *El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.*
- b) *La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.*

La nova disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, manté pràcticament en els mateixos termes de les versions anteriors les mesures de millora de l'ocupació que permeten acordar la jubilació obligatòria però és més restrictiva en les condicions que ha de complir el treballador per poder-se jubilar. Anteriorment tant sols calia complir els requisits per tenir dret a la pensió de jubilació i en la nova disposició ha de tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària en la seva modalitat contributiva.

L'acord del conveni estableix la condició "sempre que tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent", condició que permet l'adaptació a l'actual modificació de l'edat de jubilació ordinària, però no estableix l'exigència de complir els requisits per tenir dret al 100% de la pensió.

Altrament, cal tenir present que pel que fa a l'edat de jubilació ordinària, aquesta ha estat modificada per la Llei General de la Seguretat Social que ha establert un procés de transició fins arribar als 67 anys per aquells treballadors que no arribin als 38 anys i 6 mesos de cotització. Aquest també és un dels requisits establerts per tenir dret al 100% de la jubilació, i per tant una condició inclosa en l'anterior.

Per ambdós motius, i per introduir una major claredat normativa en l'aplicació del conveni, s'entén necessari una acord d'interpretació sobre la qüestió.

2. ACORD D'INTERPRETACIÓ SOBRE L'APLICACIÓ DE L'ARTICLE 53 L'ANY 2019.

- A. D'acord amb el que estableix la disposició Transitòria dotzena del 6è Conveni de PAS laboral l'article 53.1 a partir de 1 de gener de 2019 torna a ser compatible amb la regulació dels acords sobre l'edat de jubilació que estableix l'Estatut dels Treballadors.
- B. Enlloc d'establir la condició "sempre que tingui cobert el període de carència que estableix la legislació vigent" cal complir la condició "el treballador ha de complir els requisits establerts que li donin el dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva"
- C. L'edat de jubilació s'adaptarà progressivament al que estableix la Llei General de la Seguretat Social segons la taula següent:

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
2019	36 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys i 8 mesos
2020	37 anys o més	65 anys
	Menys de 37 anys	65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 3 mesos	66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 6 mesos	66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 9 mesos	66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més	65 anys
	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
2027	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

- D. Les parts signants reafirmen el seu compromís de prendre les mesures necessàries per afavorir l'estabilització del personal temporal, la contractació de nous treballadors, el relleu generacional i les mesures adreçades a la millora de la qualitat dels llocs de treball contemplades a l'Estatut dels Treballadors.

Signants en representació de les Universitats

Signants en representació de la part social

Nom i Cognoms	Universitat	Signatura
Miquel Lijanoch	UB	
	UAB	
Xavier Masó	UPC	
Rafaela Fajant	UPF	
Mihaela		
Josepa Gallo Aré	URV	
Shirio Riera Yanes	UdG	
Marciana Casademunt	UdL	

Nom i Cognoms	Organització	Signatura
AIDA PONS	UGT	
PERE Roca	UGT	
CARLES PUIG-GAOS	UGT	
José M. Sánchez	UGT	
RAMON SEMINAGO	CCOO	
Joel Fernández	CCOO	
Eduardo Letier	CCOO	
DAVID SANCHEZ	CCOO	
ISABEL SIMÓ	CCOO	
CARME ROUREPA	CCOO	

Comissió Negociadora del PAS Laboral de les Universitats Públiques de Catalunya
 Barcelona 26 de juliol de 2019