

Número: 16 | 2019

Fecha: 09 de mayo de 2019

De: Secretaría confederal de Políticas Públicas y Protección Social

A: Secretarías de Políticas públicas y protección social de FF.EE., UU.RR. y

CC.NN.

CC: Miembros CEP del INSS y la TGSS.

Sentencia Tribunal Justicia de la UE (C-161/18) relativa a la fórmula de cómputo del trabajo a tiempo parcial en relación al porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Estimados compañeros y compañeras,

En el día de ayer se ha hecho pública una Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) (C-161/18) en la que se enjuicia la fórmula utilizada en la legislación para considerar los periodos cotizados a tiempo parcial a los efectos de establecer el porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación. La cuestión de fondo que se ve en la Sentencia es la de determinar si la citada fórmula supone un peor trato para el colectivo de trabajadores/as a tiempo parcial respecto de quienes tienen contrato a tiempo completo y si, por este motivo, existe discriminación por razón de sexo, ya que son las trabajadoras mujeres quienes tienen mayoritariamente contratos a tiempo parcial.

Adjunto a esta nota os remitimos tanto la Sentencia como la nota de prensa que ha hecho pública el Tribunal resumiendo sus contenidos más relevantes.

La fórmula de cotización de contratos a tiempo parcial ya fue reformada en 2013 por una causa similar, aunque afectaba entonces a una cuestión diferente.

La legislación en materia de reconocimiento de las cotizaciones realizadas en contratos a tiempo parcial ya fue objeto de una reforma pactada entre gobierno, sindicatos y empresarios en julio de 2013. Aquella reforma precisamente vino también precedida por sendas sentencias del TJUE (C 385/11, de 22 de noviembre de 2012) y del Tribunal Constitucional (STC 61/2013, de 14 de marzo) que, respectivamente, declaraban contraria a la Directiva 79/7 de igualdad de trato de la UE y del art. 14 de la Constitución Española, la fórmula utilizada hasta entonces para computar los periodos cotizados con contratos a

tiempo parcial. En aquella ocasión las sentencias se referían a los efectos que dicha fórmula tenía respecto del acceso a la pensión de jubilación.

En aquel momento el problema derivaba de que la legislación establecía que el requisito mínimo de cotización exigido para acceder a dicha pensión (15 años) requería su cumplimiento a jornada completa, y los mecanismos establecidos entonces para compensar las carreras de cotización a tiempo parcial (cálculo de “días teóricos” cada 5 horas trabajadas, y aplicación de un coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día teórico cotizado) eran eficaces en los contratos a partir de un cierto porcentaje de jornada, pero no eran suficientes para garantizar el acceso a la jubilación en los contratos de trabajo con un bajo porcentaje de jornada.

El Acuerdo de Diálogo Social alcanzado entonces resolvía completamente el problema de acceso planteado en los supuestos planteados en las sentencias del TJUE y el TC y en todos los casos afectados por situaciones comparables. Recordemos que fruto de aquella reforma se integró en nuestra legislación el conocido como “coeficiente global de parcialidad” (regulado actualmente en art. 247 de la Ley General de la Seguridad Social) que en la práctica garantiza que todos los periodos de carencia exigidos en cualquier prestación de Seguridad Social se reducirán proporcionalmente en relación al porcentaje medio que cada trabajador/a haya reunido en su vida laboral. De modo que, a los efectos de jubilación, únicamente se requiere reunir 15 años de cotización en alta, con independencia del porcentaje de jornada que se haya tenido.

Además, esta reforma pactada de 2013 incluía el acceso pleno a complementos a mínimos para estos trabajadoras/es, en igualdad de condiciones que cualquier otro pensionista.

La nueva Sentencia se centra ahora sobre el efecto que la fórmula de cotización tiene a la hora de determinar el porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación.

La Sentencia publicada hoy por el TJUE se centra en el efecto que la legislación actualmente en vigor tiene sobre el cálculo del porcentaje de base reguladora de la pensión de jubilación.

La cuestión de fondo es bastante similar a la planteada hace unos años, los mecanismos de compensación que actualmente existen para mejorar las carreras de cotización a tiempo parcial (aplicación de un coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día cotizado), no son suficientes en el caso de contratos de trabajo de jornadas reducidas. En este sentido, el coeficiente multiplicador del 1,5 garantiza un efecto idéntico al que tienen los trabajadores/as a jornada completa cuando el trabajador/a a tiempo parcial tiene una jornada igual o superior al 66%, pero por debajo de este porcentaje el efecto del coeficiente se aleja gradualmente conforme disminuye el porcentaje de jornada.

La Sentencia del TJUE establece que esta normativa debe entenderse contraria a la Directiva 79/7CEE de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en la medida en que perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino. A este respecto, la Sentencia devuelve el asunto encausado al Tribunal que instó la cuestión prejudicial (TSJ de Castilla y León) que ha motivado la intervención del TJUE para que determine de forma efectiva (por ejemplo, mediante el requerimiento de estadísticas oficiales de empleo) si estas situaciones afectan mayoritariamente a mujeres, en cuyo caso deberá aplicarse el criterio emitido por el Tribunal Europeo; cosa que parece muy probable que suceda finalmente. No obstante, el camino procesal puede no concluir aquí si el INSS mantiene la oposición en este tipo de reclamaciones y no hay unanimidad inicial entre los Tribunales que deban resolver las demandas.

Posibles efectos de la Sentencia (C-161/18)

La jurisprudencia del TJUE es de obligado cumplimiento en todos los tribunales de la Unión Europea, de modo que una vez confirmado que se trata de una situación de desigualdad de trato por cuestión de género, todas las demandas que se produzcan en los juzgados españoles deberán resolverse de acuerdo a la misma.

En el caso de que, como parece más que probable, se confirme la previsión de la STJUE y se establezca que la fórmula de cálculo de la cotización derivada de los periodos de trabajo a tiempo parcial a los efectos de determinación del porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación, es contraria al art. 4.1 de la *Directiva 79/7 CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social*, el gobierno debería proceder a una revisión del marco normativo que, como ya se hizo en 2013, ajuste nuestra legislación a la declaración del TJUE. Para ello debería abrirse un proceso de Diálogo Social con la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en el que se definiese tal reforma.

Ya sea mediante la reforma legal de esta cuestión, o mediante la aplicación judicial de la jurisprudencia señalada por el TJUE, la consecuencia más lógica (aunque no la única posible) de la Sentencia sería la supresión del coeficiente multiplicador del 1,5 y la aplicación de la escala prevista con carácter general para la determinación del porcentaje de base reguladora a todas las carreras de cotización, sin distinción entre jornadas completas y jornadas parciales (en este último caso tomando como referencia los periodos en alta cotizados). No obstante, debemos llamar la atención sobre el hecho de que ésta no es la única reforma posible y pueden darse otras alternativas.

Para valorar adecuadamente el impacto de esta cuestión, es necesario disponer de información adecuada sobre el volumen de personas afectadas que permita calcular con precisión los efectos que se derivarían de cualquier propuesta que se plantee, y, de hecho, desde la Confederación ya estamos trabajando en ello. Por tanto, en tanto que no dispongamos de esta información, debemos ser prudentes con respecto a cualquier valoración de efectos.

En todo caso, en relación a la línea de reforma que se ha señalado, cabe hacer algunas aproximaciones, aunque sólo sean desde una perspectiva aún intuitiva. Desde esta perspectiva cabría señalar algunos efectos principales:

- No tendría ningún impacto ni sobre el porcentaje de base reguladora ni sobre la cuantía de la pensión, en el caso de las trabajadoras/es con jornadas de trabajo del 66% o superiores; puesto que estas ya contaban con el efecto del coeficiente del 1,5 y, en la práctica, se les garantizaba por esta vía el mismo trato que el que se deriva de la sentencia.
- En todas las pensiones de jubilación de trabajadoras/es a tiempo parcial con jornadas de trabajo inferiores al 65% se reconocerá un porcentaje de base reguladora superior al que actualmente se reconoce; si bien ello no implica necesariamente una mejora en la cuantía final de la pensión, como se explica a continuación.
- No tendría ningún impacto sobre la cuantía de la pensión, las trabajadoras/es a tiempo parcial que accedan a una pensión con complemento a mínimos; que en este colectivo es bastante elevado.

En estos casos, el efecto más probable es que estas personas continúen percibiendo una pensión de cuantía mínima y, en todo caso, el efecto será de carácter contable para el sistema de Seguridad Social, ya que, probablemente, incremente la parte de pensión que paga el sistema con cargo a cotizaciones sociales y se reduzca la del complemento a mínimo con cargo a impuestos generales.

No obstante, es posible que, aunque sólo sea residualmente, podamos encontrar casos en la frontera de la pensión mínima en los que quizá sí pueda darse un incremento en la pensión como consecuencia del incremento en el porcentaje de la base reguladora, si bien esta mejora previsiblemente será mínima.

- Sí tendrá un efecto sobre el incremento de la cuantía de la pensión en el caso de trabajadoras/es a tiempo parcial con periodos con jornadas inferiores al 66% y pensión de jubilación superior a la pensión mínima. En este caso, para cuantificar dicha mejora es necesario disponer de la explotación estadística a la que nos referíamos antes.

De la misma forma, es necesario disponer de este estudio para conocer con exactitud qué volumen de trabajadoras/es se encuentra encuadrada en cada una de las situaciones y qué características (salarios, jornada, etc.) tienen en cada caso, de manera que podamos proyectar los efectos concretos tanto sobre las pensiones concretas de estas trabajadoras/es, como sobre el conjunto del sistema.

En cualquier caso, sin perjuicio de su mayor o menor impacto, en los términos descritos, en materia de pensiones, esta STJUE nos permite volver a situar el foco sobre el creciente uso del contrato a tiempo parcial, con un sesgo de género claro y una utilización creciente y, con frecuencia, indebida o fraudulenta.

La revisión y reforma de la vía de acceso a las prestaciones de jubilación desde esta situación, debe ser coherente con el control y medidas efectivas para reducir el uso indebido de esta figura y, de manera particular evitando incentivar su uso fraudulento, ocultando salarios y bases de cotización para utilizar el sistema de pensiones mínimas vigente en España.

Para evitar este tipo de comportamientos, que hoy practica una parte de los empleadores en nuestro mercado de trabajo, es necesario que la reforma se produzca en el marco de una reforma integral del trabajo a tiempo parcial, donde se retrotraiga la desregulación laboral que en las últimas décadas ha tenido este tipo de empleo y se le reconozcan estándares de calidad y seguridad jurídica que hoy no tiene.

En espera de que esta información os sea de utilidad, recibid un saludo.

Fdo. Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de políticas públicas y protección social