

Número: 1 | 2019

Fecha: 04 de julio de 2019

De: **Secretarías confederales de Mujeres e Igualdad
y de Políticas Públicas y Protección Social**A: Secretarías de Mujeres e Igualdad
y de Políticas públicas y protección social de FF.EE., UU.RR. y CC.NN.

CC: Miembros CEP del INSS y la TGSS.

Sentencia del Tribunal Constitucional declara nula una parte de la fórmula de cómputo de trabajo a tiempo parcial en relación al porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Estimados compañeros y compañeras,

En la tarde de ayer el Tribunal Constitucional hizo pública una sentencia que declaraba la nulidad de la fórmula de cómputo del trabajo a tiempo parcial en relación al porcentaje de la base reguladora de la pensión de jubilación, de la que os adjuntamos a esta nota tanto la citada sentencia y la nota de prensa del Tribunal que la acompaña.

Esta sentencia se alinea con la reciente Sentencia del TJUE (C161/18) de la que ya informamos el pasado 9 de mayo, de manera que ambos Tribunales examinan un caso similar, y se enmarca en una línea doctrinal de ambas instancias que desde el año 2012 y 2013 vienen planteando al respecto de las insuficientes medidas que nuestro ordenamiento jurídico ha venido poniendo en marcha para corregir los efectos de la cotización a tiempo parcial sobre las prestaciones de Seguridad Social, y más concretamente sobre las jubilaciones, por considerar que es contraria al artículo 14 de la Constitución que garantiza la igualdad de todos los ciudadanos, y se produce una discriminación indirecta al afectar mayoritariamente a las mujeres trabajadoras que son quienes más tienen este tipo de contrato.

La última Sentencia del TC viene a cerrar el círculo de las reformas que han venido produciéndose en esta materia en los últimos años.

Las reformas que se han venido impulsando en los últimos años en esta materia han tenido como objetivo intentar garantizar la igualdad de trato entre trabajadoras/es a tiempo

parcial y tiempo completo. Muchas de estas reformas, de hecho, se han producido precisamente como consecuencia de sentencias similares a las que se han dado ahora.

Especialmente significativa en este sentido fue la reforma de 2013, producida tras la STC 61/2013, de 14 de marzo y la STJUE (C 385/11), de 22 de noviembre de 2012, fue objeto de acuerdo de diálogo social y, completando otras reformas anteriores, ya permitió la plena igualdad de trato de varios colectivos de trabajadores/as a tiempo parcial, por ejemplo:

- En lo que respecta al acceso a la pensión de jubilación, a todas las trabajadoras/es a tiempo parcial con carreras de cotización breves, a las que se les exige 15 años en alta con independencia del porcentaje de jornada.
- En lo que respecta a la cuantía de la pensión, se garantiza la plena igualdad de trato a quienes tienen un contrato a tiempo parcial con jornadas iguales o superiores al 67%.
- También en lo que respecta a la cuantía de la pensión, el efecto de los complementos a mínimos garantiza una equiparación de derechos especialmente entre quienes tienen salarios más bajos como consecuencia, entre otras causas, del efecto del trabajo a tiempo parcial.

En el mismo sentido han actuado otros complementos, como los periodos reconocidos como cotizados por cuidado de hijos, impulsados en la reforma de pensiones de 2011, o el complemento por maternidad, aprobado en 2016.

- La legislación en vigor también garantiza la igualdad de trato en el caso de trabajadores/as que han combinado en su vida laboral periodos de contrato a tiempo parcial y otros a jornada completa, cuando reunían carreras de cotización amplias.

No obstante, las medidas puestas en marcha hasta ahora, aún reconociendo que han sido útiles para corregir la situación de colectivos muy amplios, sin embargo, no son capaces de resolver la totalidad de situaciones que se ven afectadas. De ahí que la Sentencia producida ahora por el Tribunal Constitucional venga a cerrar este círculo y exija, en la práctica, una reformulación integral de la cotización de las y los trabajadores a tiempo parcial.

Efectos de la Sentencia del Tribunal Constitucional.

La STC se refiere a la fórmula de cómputo de los periodos cotizados a tiempo parcial y, en concreto, a cómo éstos generan derecho al porcentaje de la base reguladora con la que se calcula la cuantía de las pensiones de jubilación.

Desde la publicación del fallo de la STC se considera anulado el primer párrafo del artículo 248.3 LGSS, en lo que respecta a la pensión de jubilación. De este modo, en las nuevas pensiones de jubilación que se generen por trabajadoras/es a tiempo parcial, los periodos en alta con este tipo de contratos deben dar lugar al reconocimiento del porcentaje de base reguladora que hubiese procedido si tal periodo hubiese sido cotizado a jornada completa.

La Sentencia establece de forma expresa que sus efectos son exclusivamente a futuro, de modo que no procede hacerlos extensivos a casos ya juzgados ni a situaciones administrativas firmes (pensiones ya reconocidas que no hayan sido objeto de recurso). No obstante, cabría señalar la posibilidad de que aún a pesar del efecto señalado en la Sentencia, se puedan dar casos en los que cupiese algún tipo de actuación de revisión de las cuantías a futuro (recalculo de la base reguladora en el caso de jubilación flexible, entre otras....)

De la misma forma, hemos de llamar la atención de que la anulación de la fórmula de cómputo establecida por la Sentencia se limita al caso de la jubilación, pero no incluye el de la incapacidad permanente

derivada de enfermedad común que también forma parte del art. 248.3, que no ha sido objeto de la sentencia y que, por tanto, continúa en vigor. No obstante, de producirse un caso de este tipo en el que el trabajador/a se viese afectado negativamente, también le sería de aplicación la misma doctrina.

Este es, por tanto, un argumento más que nos debe llevar a reclamar una reforma integral de la legislación de cotización del trabajo a tiempo parcial, de manera que se pueda dar una solución integral a todas las situaciones de diferencia de trato que aún persisten.

Posible colectivo afectado.

Resulta difícil establecer con exactitud al conjunto de trabajadoras/es que se pueden ver afectados en la práctica por esta Sentencia. Aunque en principio pudiese parecer que lo están la totalidad de trabajadores/as a tiempo parcial, lo cierto es que la mayoría de ellos/as no lo harán como consecuencia de las medidas ya puestas en marcha a la que nos hemos referido antes.

El número de personas con contrato a tiempo parcial en España asciende a 2,9 millones, de las que el 75% son mujeres. La Sentencia del TJUE que vio hace unas semanas un caso similar señalaba que aproximadamente el 65% de estas trabajadoras eran quienes tenían un contrato a tiempo parcial singularmente reducido, de modo que cabría señalar que aproximadamente 1,8 millones de personas podrían ser el universo teórico sobre el que se desplegaría los efectos de la sentencia, a los que habría que descontar todas aquellas que, como hemos señalado, ya disponían de medidas correctoras: acceso a jubilación con 15 años en alta, complementos a mínimos, periodos reconocidos como consecuencia de cuidado de hijos, complementos de maternidad, etc. Cabría así señalar que el número concreto se situará en una cifra relevante pero minoritaria de ese 1,8 millones de personas.

De hecho, las medidas implementadas anteriormente ya garantizaban un trato igualitario a quienes tienen carreras de cotización más amplias (67% de jornada o superior), y a quienes las tienen más precarias (por efecto de los distintos complementos); y la Sentencia viene ahora a corregir las situaciones intermedias que continuaban peor tratadas.

Reforma integral del tiempo parcial.

Es indudable que la Sentencia del Tribunal Constitucional supone la confirmación de una doctrina firme que necesariamente debe conllevar la reforma integral de la legislación en materia de cotización del trabajo a tiempo parcial.

Más allá del alcance material de las sucesivas Sentencias que en 2013 y ahora en 2019 se han producido, es necesario abordar, de manera integral, una revisión de la legislación en esta materia en la que garanticemos la plena igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial, y lo hagamos teniendo en cuenta las dificultades objetivas que estas personas tienen como consecuencia de su propia diversidad.

En este sentido, por ejemplo, debemos tener en cuenta la necesidad de encontrar una solución que permita el trato igualitario de los trabajadores/as a tiempo parcial horizontal (trabajan todos los días del año, pero no toda la jornada completa) y quienes tienen tiempo parcial vertical (trabajan toda la jornada completa, pero no todos los días del año); las diferencias entre los fijos-discontinuos y los tiempos parciales, etc.

Hemos reclamado ya al gobierno que ésta sea una de las líneas prioritarias de trabajo en la Mesa de Diálogo Social en materia de Seguridad Social, una vez que se constituya el nuevo Ejecutivo.

Un elemento previo imprescindible que debería acometer de forma inmediata la administración, aprovechando que el gobierno todavía está en funciones, es el de disponer de un estudio que permita

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.

De la misma forma, esta cuestión nos debe permitir 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 reforma de la legislación en materia de Seguridad Social del tiempo parcial debe ser coherente con 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, igualdad y seguridad jurídica que hoy se ha visto mermada, así como con la intensificación de actuaciones efectivas de control para prevenir el uso indebido de esta figura y, de manera particular evitando incentivar su uso fraudulento, ocultando no solo salarios y bases de cotización, sino además la fuerte brecha estructural de género que existe en el mercado actual.

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

Fdo. Elena Blasco Martín
Secretaria de Mujeres e Igualdad

Fdo. Carlos Bravo Fernández
Secretario de Políticas Públicas y Protección Social