

LAS PENSIONES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL TRAS LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 3 DE JULIO DE 2019

EN BREVE

El actual sistema de cálculo de las pensiones de los trabajadores que han prestado servicios a tiempo parcial es nulo por vulnerar el principio de igualdad, o lo que es lo mismo, por resultar indirectamente discriminatorio por razón de sexo. Esta sentencia sigue al pronunciamiento en idéntica línea de la Sentencia del TJUE de fecha 8 de mayo de 2019.



SUMARIO

1. La Sentencia del Tribunal constitucional de 3 de julio de 2019
2. ¿Cómo funcionaba el modelo declarado inconstitucional?
3. ¿Por qué es discriminatorio contra la mujer?
4. ¿A quién afecta la Sentencia?
5. Conclusiones



**Alberto
Novoa**

Director en el área
laboral de CECA
MAGÁN Abogados

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 3 DE JULIO DE 2019: EL CÁLCULO DE LAS PENSIONES DE TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL ES DESPROPORCIONADO Y ES DISCRIMINATORIO CONTRA LA MUJER.

La Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 julio de 2019 con origen en una cuestión de inconstitucionalidad interna ha determinado que el actual sistema de cálculo



de las pensiones de los trabajadores que han prestado servicios a tiempo parcial es nulo por vulnerar el principio de igualdad, o lo que es lo mismo, por resultar indirectamente discriminatorio por razón de sexo.

Esta sentencia sigue al pronunciamiento en idéntica línea de la Sentencia del TJUE de fecha 8 de mayo de 2019.

La conclusión del Tribunal Constitucional es contundente en cuanto a que el modelo que enjuicia *“no solo conduce a un resultado perjudicial en el disfrute de la protección de la Seguridad Social para los trabajadores contratados a tiempo parcial, sino que afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras, como revelan los datos estadísticos”*

El principal defecto del modelo de cálculo reside, según el Tribunal, en que no toma en cuenta la totalidad del periodo de alta en la Seguridad Social del trabajador a tiempo parcial, como acontece con los trabajadores a tiempo completo, sino solo los días cotizados, si bien reducidos como consecuencia de la aplicación del “coeficiente de parcialidad” y ello sin una *“justificación objetiva y razonable”*.

“EL PRINCIPAL DEFECTO DEL MODELO DE CÁLCULO RESIDE, SEGÚN EL TRIBUNAL, EN QUE NO TOMA EN CUENTA LA TOTALIDAD DEL PERIODO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL, COMO ACONTECE CON LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO, SINO SOLO LOS DÍAS COTIZADOS”

“EL PERIODO DE COTIZACIÓN PARA UN TRABAJADOR A TIEMPO PARCIAL NO SE CORRESPONDÍA CON LOS MESES Y AÑOS REALMENTE COTIZADOS POR ÉL DURANTE EL TIEMPO QUE PERMANECIÓ EN ALTA A DIFERENCIA DE LO QUE SÍ SUCEDE CON LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO”

¿CÓMO FUNCIONABA EL MODELO DECLARADO INCONSTITUCIONAL?

El modelo censurado suponía que a quien había prestado servicios a tiempo parcial se le aplicaba en el cálculo de la pensión una doble reducción: la primera en la base reguladora de la pensión y la segunda en el cálculo del periodo cotizado. Lo que la Sentencia del Constitucional proscribe es esa segunda limitación o reducción, la del periodo cotizado.

De ese modo el periodo de cotización para un trabajador a tiempo parcial no se correspondía con los meses y años realmente cotizados por él durante el tiempo que permaneció en alta a diferencia de lo que sí sucede con los trabajadores a tiempo completo.

El sistema de cotización español determina la pensión a percibir fundamentalmente con atención a tres parámetros:

- La base reguladora, que se determina de conformidad con el salario bruto percibido en el periodo de cotización.



- La edad de acceso a la jubilación.
- Y el número de años cotizados.

A quienes han trabajado a jornada completa, cada año trabajado se le computa como un año cotizado, pero a quienes trabajaban a jornada parcial no. A estos se les reducían los años trabajados en función del porcentaje de parcialidad de su jornada (si había trabajado 25 años con una jornada del 50% se le consideraban trabajados 12'5 años) y después se efectuaba una corrección final multiplicando el resultado por 1'5 (en el ejemplo: 12'5 años x 1'5 = 18'75 años cotizados).

Este modelo, afectaba fundamentalmente a personas trabajadoras con un coeficiente de parcialidad inferior al 67% por cuanto a partir de esa cifra su realidad era idéntica a la de trabajadores a jornada completa.

La Fiscalía General del Estado en sus alegaciones en las que postulaba esa inconstitucionalidad lo exponía de modo claro: *“el modelo es desproporcionado por exigir a los trabajadores a tiempo parcial unos periodos reales de cotización notoriamente superiores que, a los trabajadores a tiempo completo para alcanzar el mismo porcentaje sobre la base reguladora, incluso realizando las mismas cotizaciones”*.

En conclusión, la sentencia exige que a los trabajadores que accedan a la jubilación habiendo prestado servicios a tiempo parcial se les considere que un día trabajado equivale a

“A QUIENES HAN TRABAJADO A JORNADA COMPLETA, CADA AÑO TRABAJADO SE LE COMPUTA COMO UN AÑO COTIZADO, PERO A QUIENES TRABAJABAN A JORNADA PARCIAL NO”

“LA SENTENCIA EXIGE QUE A LOS TRABAJADORES QUE ACCEDAN A LA JUBILACIÓN HABIENDO PRESTADO SERVICIOS A TIEMPO PARCIAL SE LES CONSIDERE QUE UN DÍA TRABAJADO EQUIVALE A UN DÍA DE COTIZACIÓN INDEPENDIENTEMENTE DE LAS HORAS TRABAJADAS ESE DÍA”





un día de cotización independientemente de las horas trabajadas ese día.

¿POR QUÉ ES DISCRIMINATORIO CONTRA LA MUJER?

La discriminación indirecta por razón de sexo que declara la sentencia se evidencia en una realidad estadística: En España, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del 2019, el 75,2% de las jornadas a tiempo parcial las realizan mujeres.

Esa realidad estadística lo que pone de manifiesto es que, el modelo de cálculo enjuiciado, aparentemente neutro desde el punto de vista del factor sexo, ponía en desventaja a las mujeres frente a los hombres sin que exista una justificación objetiva para ello. Esa es precisamente la definición de discriminación indirecta que se contiene en el artículo 6 apartado 2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad.

¿A QUIÉN AFECTA LA SENTENCIA?

La Sentencia deja sin efecto el modelo de cálculo a futuro, por ello, no se aplicará a quienes ya perciben su pensión o tienen reconocido el derecho a percibirla.

Ahora toca que el Legislador arbitre un modelo de cálculo que cumpla las exigencias de proporcionalidad y no discriminación.

CONCLUSIONES

Muchas veces se nota una brecha importante en la utilización de las mismas por parte del sector privado con respecto al sector público sobre todo en muchos países en desarrollo, esto sin duda constituye un reto para las AATT

La generalización de la factura electrónica es un gran avance que tiene múltiples beneficios para las AATT y que sumado a otras medidas preventivas de control puede ayudar decisivamente a combatir el fraude

Un paso siguiente a la factura electrónica son los libros de IVA digital, caso SII de España, o Making Tax Digital del Reino Unido y un paso posterior sería directamente toda la contabilidad digital llevada on line en sede de las web de las AATT. Vamos en ese camino, sólo es cuestión de tiempo