

## JUBILACIÓ EN EL CAS DE TREBALLS A TEMPS PARCIAL

La resposta des d'Europa ha estat senzilla. Els estats membres de la Unió Europea tenen la potestat de legislar de forma restrictiva el càlcul de la pensió de jubilació a temps parcial, però en cap cas la seva normativa pot discriminar, ni directa ni indirectament, per raons de sexe. En el cas espanyol, s'ha posat de manifest que el càlcul de la pensió de jubilació per treball a temps parcials penalitza a les treballadores respecte dels treballadors.

La **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, estableix la igualtat entre homes i dones com un principi fonamental del Dret comunitari. Per tant, es prohibeix tota discriminació per raons de sexe i es consagra el dret a la igualtat de tracte entre homes i dones en tots els àmbits, inclòs en matèria d'ocupació, treball i retribució.

La Directiva defineix el concepte de **discriminació directa** com *"la situació en què una persona sigui, hagi estat o pogués ser tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en situació comparable"*. També defineix la **discriminació indirecta** com *"la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe, tret que la citada disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir la finalitat siguin adequats i necessaris"*

A nivell de l'Estat Espanyol, l'any 2013 també agafa rellevància el tema del càlcul de la pensió de jubilació, en el cas de treballs a temps parcial arrel de la **Sentència 61/2013, de 14 de març dictada pel Tribunal Constitucional**. L'esmentada sentència refuta les al·legacions de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i del Govern espanyol que justifiquen la fórmula de càlcul dels anys cotitzats pels treballadors a temps parcial com una manera de mantenir l'equilibri del sistema.

Cal recordar que fins 2013, el número de dies teòrics de cotització anual era el resultat de dividir el número d'hores treballades entre cinc i aplicar posteriorment un coeficient multiplicador de 1,5. A partir d'agost de 2013, per acreditar els períodes de cotització que donen dret a la pensió de treballadors contractats a temps parcial es calcula el coeficient de global de parcialitat definit per:

$$\text{Coeficient global de parcialitat} = \frac{\sum \text{Dies cotitzats}}{\text{Total de dies treballats}}$$

essent,

$$\text{Dies cotitzats} = \text{Dies treballats} * \% \text{ de parcialitat respecte jornada completa}$$

El coeficient global de parcialitat ens permetrà obtenir el número de dies cotitzats a partir dels reals així com el període mínim de cotització que es requereix, per tenir dret a la prestació. El número de dies cotitzats que s'obté es multiplica per 1,5 i, a partir d'aquí, es calcula el percentatge per anys cotitzats que s'ha d'aplicar a la Base Reguladora.

Tot seguit afegim un exemple on es calcula la pensió de dues persones que tenen el mateix salari al llarg de la seva vida laboral (2.500€ al 2019) però en el cas A ha treballat sempre a jornada completa i en el cas B a temps parcial en algun període. Tots dos, com compleixen els requisits per fer-ho, es jubilen al novembre de 2019 amb 65 anys:

Treballador	Salari 2019	Dies treballats	Coeficient parcialitat	Dies cotitzats
A	2.500€/mes	13.495	100%	13.495,0
B	2.500€/mes	13.495		7.122,5
		3.750	60%	2.250,0
		9.745	50%	4.872,5

*Coeficient global de parcialitat = 0,52*

Si la Base Reguladora que es deriva en tots dos casos és de 1.878,20€, el percentatge que s'aplica sobre la Base Reguladora per anys cotitzats en el cas A és del 100% mentre que en el cas B passa a ser del 85,91%. Així doncs, havent cotitzat pel mateix import, en el primer cas disposarà d'una pensió de 1.878,20€ mentre que en el segon serà de 1.613,56€, que suposa una disminució del 14%.

Aquest exemple s'ha fet sota la hipòtesi de que es cobra el mateix si s'està a jornada completa o parcial, cosa que és poc realista ja que en general, en cas de contractació a temps parcial, la disminució de salari es proporcional a la reducció de jornada.

Davant d'aquesta realitat, recentment **la Sentència 91/2019 del Tribunal Constitucional**, de 3 de juliol de 2019, considera no justificat que s'estableixi una diferència de tracte entre treballadors a temps complet i treballadors a temps parcial en relació a la reducció del percentatge derivat del coeficient de parcialitat que alhora disminueix el número efectiu de dies cotitzats.

La contractació a temps parcial, en general, s'efectua per salaris inferiors als d'un contracte a temps complert amb la qual cosa, la reducció derivada del coeficient global de parcialitat duplica la discriminació en el càlcul de la pensió. A partir d'aquesta sentència, el percentatge per anys cotitzats no dependrà de les hores treballades ni del coeficient de parcialitat. La pensió per al cas A i B de l'exemple serà, a partir de l'esmentada sentència, en tots dos casos de 1.878,20€, de tal manera que es garanteix la igualtat del espanyols davant la Llei, sense que pugui haver discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altre condició o circumstància personal o social, d'acord amb l'Article 14 de la Constitució espanyola.

La sentència no fixa la retroactivitat de la resolució i, per tant, s'entén d'aplicació des de la seva publicació, sense perjudici de si dóna peu a futures reclamacions per persones que s'hagin vist perjudicades. Així mateix, incorpora també la discriminació indirecta per raons de sexe.

L'aplicació d'aquesta sentència juntament amb l'argumentació establerta pel **Tribunal de Justícia (Sala tercera) de la Unió Europea (TJUE) (ECLI:EU:2019:382)**, de 8 de maig de 2019, tindran un efecte molt positiu especialment entre el col·lectiu de dones.

Les dades estadístiques esmentades per l'òrgan jurisdiccional remitent en la seva petició de decisió prejudicial i incorporada a la Sentència del TJUE, indiquen que, en el primer trimestre de 2017, Espanya contava amb 15.906.700 assalariats, dels quals 8.332.000 eren homes i 7.574.600 dones. En aquest mateix període, el número de treballadors a temps parcial era de 2.460.200, dels quals 613.700 eren homes i 1.846.500 dones. Aquestes dades estadístiques posen de manifest que prop del 75% dels treballadors a temps parcial són dones i a qui els afecta més aquest tipus de mesura.

Aquest 75% contrasta amb les xifres utilitzades pel Govern Espanyol que rebaixa al 60% el percentatge d'afectació. En aquest cas, la xifra no deriva d'informació del mercat laboral sinó del nombre de pensions causades durant el període de 2014 a 2017. Independentment de si l'afectació és del 75% o del 60% es tracta d'un tema sensible i que l'aplicació de les mesures afavoreix, sense cap mena de dubte, la situació laboral de les dones i la determinació futura de les seves respectives pensions.

Manuela Bosch Príncipe (Núm. col·legiada: 128)

Jaume Quibus Rodríguez (Núm. col·legiat: 213)

Barcelona, 17 de gener de 2020.