

LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL TRAS LA STC 92/2019

Patricia Nieto Rojas

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UC3M.

En pocas materias existe tanta contundencia en la legislación como en la relativa a proscribir diferencias entre el trato dispensado a trabajadores a tiempo parcial y a trabajadores a tiempo completo y, sin embargo, son numerosas las sentencias, especialmente del TJUE, que nos advierten que tenemos un problema serio con la protección social del trabajo a tiempo parcial. Las recentísimas STJUE [Asunto Villar Laiz](#) y [STC 92/2019](#), insisten, a este respecto, en una doble línea de actuación: una principal y obvia, la defensa de la mujer trabajadora, pero también la del trabajo a tiempo parcial, sobre la base de que este es mayoritariamente femenino en casi todos los países europeos.

¿Y por qué ocurre esto? Pues bien, porque en España la base reguladora de la pensión de jubilación se calcula a partir de las bases de cotización integradas por la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas. Ello tiene como resultado que dicha base reguladora sea, en el caso de un trabajador a tiempo parcial, inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. Además, mientras que dicha base reguladora se multiplica por un porcentaje que depende del número de días cotizados, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial se aplicaba a ese mismo número de días un coeficiente de parcialidad (coeficiente que reflejaba la relación entre el tiempo de trabajo a tiempo parcial efectivamente realizado por el trabajador de que se trate y el tiempo de trabajo realizado por un trabajador a tiempo completo comparable). El hecho de que la base reguladora de un trabajador a tiempo parcial sea inferior, en cuanto contrapartida de una prestación de trabajo de menor entidad, permitía ya lograr el objetivo de política social perseguido con la diferencia de trato que consiste, en particular, en la salvaguardia del sistema de Seguridad Social de tipo contributivo.

Esta es la razón que llevo al TSJ Castilla y León a elevar una cuestión prejudicial al entender que “la aplicación, adicional, de un coeficiente de parcialidad relativo al trabajo a tiempo parcial va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo y representa, para el grupo de los trabajadores que prestaron sus servicios a tiempo parcial reducido, es decir, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, una reducción del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo *pro rata temporis*, añadiendo una reducción también del período de cotización para fijar la cuantía de la prestación (porcentaje sobre la base), lo que no se hace con el trabajador a tiempo completo”.

El periodo cotizado por los trabajadores a tiempo parcial no se equipará, por tanto, al de los trabajadores a tiempo completo (bajo la fórmula “día trabajo-día cotizado”) sino que se modula en función de la jornada, con dos variables: a) El periodo de alta en el sistema con un contrato a tiempo parcial; b) El coeficiente de parcialidad que viene determinado por el porcentaje de jornada realizada a tiempo parcial respecto al trabajador a tiempo completo comparable, siendo este coeficiente el que la STC 92/2019 acaba de declarar inconstitucional por considerar que vulnera tanto el derecho a la igualdad como el principio de no discriminación de la mujer.

El precepto impugnado produce, a juicio del TC, una desigualdad de trato al faltar los requisitos de “justificación objetiva y razonable” de las diferencias que establece. Además, “se rompe también con la proporcionalidad desde el momento en el que, a una reducción razonable de la base reguladora para el trabajador a tiempo parcial en función de su menor base de cotización, añade una reducción también del periodo de cotización para fijar la cuantía de la prestación (porcentaje sobre la base), lo que no se hace con el trabajador a tiempo completo”. “...lo que no resulta justificado es que se establezca una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, no ya en cuanto a la reducción de la base reguladora para el trabajador a tiempo parcial en función de su menor base de cotización, sino en cuanto a la reducción adicional de la base reguladora mediante un porcentaje derivado de un “coeficiente de parcialidad” que reduce el número efectivo de días cotizados, diferenciación que 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”.

La normativa nacional, ahora declarada inconstitucional, comportaba dos elementos que, de facto, reducían el importe de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial y perjudicaba en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino y, por tanto, era contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE, habida cuenta que aplicación generaba una discriminación sexista indirecta pues, aunque la disposición cuestionada constituía una norma neutra, aplicable con independencia del sexo de los trabajadores, los datos estadísticos permiten constatar que el contrato a tiempo parcial es una institución que afecta predominantemente al sexo femenino, con el consiguiente mayor impacto que la aplicación de la norma cuestionada tenía sobre las trabajadoras.

Hasta que se modifique la legislación general de Seguridad Social, la regulación aplicable será la dictada por la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica que ha publicado el Criterio de gestión número 17/2019 referido al "porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación cuando el beneficiario ha desempeñado trabajos a tiempo parcial". En él se señala que en aquellos supuestos en los que el trabajador haya desempeñado trabajos a tiempo parcial, para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación se tomarán en consideración los periodos en los que dicho

trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada. De modo que, "(...) en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación no se aplique el coeficiente de parcialidad previsto en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda de la disposición adicional séptima, apartado 1, LGSS 1994 y que, en consecuencia, una vez acreditado el periodo de cotización mínimo previsto en la mencionada regla segunda, se aplique la correspondiente base reguladora con su correspondiente escala general, sin reducir el periodo de alta con contrato a tiempo parcial mediante el coeficiente de parcialidad."

Se ha estimado que la aplicación de este criterio implicará la revisión de oficio de "alrededor de 8.500 de pensiones ya reconocidas con resolución no firme, de las que cerca de 2.200 se pueden ver incrementadas en torno a un 4%", y todavía queda mucho por hacer.

Patricia Nieto Rojas, Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. Autora de dos monografías y decenas de artículos y capítulos de libro. Especialista en planes de igualdad y en la representación legal de los trabajadores en las empresas, ha desarrollado una intensa labor científica y docente tanto en asignaturas de grado como de posgrado. Ha realizado actividad docente e investigadora en la universidad de Turín, Cornell y Oporto. Su correo es patricia.nieto@uc3m.