



Sentencia del Tribunal Europeo de Justicia

Trabajo estudiará si se produce discriminación en la jubilación originada por el empleo a tiempo parcial

- El tribunal europeo advierte de la posible existencia de discriminación tanto por la reducción de la base de cotización como de los periodos acreditados en el trabajo a tiempo parcial
- En 2014 se modificó la fórmula de cálculo, tras otra sentencia de las instancias europeas y del Tribunal Constitucional
- El 70% del empleo a tiempo parcial lo desempeñan las mujeres
- La Seguridad Social española tiene un complemento a mínimos que elimina la discriminación al establecer una cantidad por debajo de la cual no puede estar ninguna pensión

9 abril 2019.- El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social revisará la pensión de jubilación causada por empleo a tiempo parcial para determinar si se produce la discriminación apuntada hoy en una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia, que responde a una cuestión planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Se trata de un asunto que planteó una trabajadora con una larga carrera de empleo a tiempo parcial y que denunció una posible discriminación de las mujeres –el mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial- a la hora de generar pensión de jubilación.

Para cumplir con la sentencia del Tribunal Europeo, la Seguridad Social modificó en 2014 la fórmula de cálculo de la jubilación en caso de trabajo a tiempo parcial, tras acatar una sentencia previa del Tribunal Europeo y otra del Tribunal Constitucional español. Sin embargo, el máximo órgano de justicia europeo dictamina hoy que podría persistir la discriminación tras la modificación efectuada en un doble sentido. Por ello pide que se revisen los efectos del cambio normativo para determinar si indirectamente se está



penalizando a las mujeres que constituyen el 70% de la afiliación con contratos a tiempo parcial.

Doble penalización por parcialidad

El Tribunal Europeo de Justicia apunta a que el trabajo a tiempo parcial podría suponer una doble penalización, incluso con la modificación normativa de 2014. Por un lado, las bases de cotización son más reducidas que la que corresponde al trabajo a jornada completa. Por otra parte, el coeficiente global de parcialidad que se acordó en 2014 suponía aplicar el 1,5 a los periodos cotizados a jornada no completa, es decir cada año trabajado a tiempo parcial se considera como 1,5 años. Por ello, si el periodo mínimo exigido para generar jubilación es de 15 años, se mantendría igual para los periodos cotizados a tiempo parcial a los 2/3 de jornada, y sólo empezaría a aumentar si el periodo cotizado a tiempo parcial fuera inferior a dicho porcentaje.

También se modificó el cálculo de la cuantía de la pensión en función de los días acreditados con cotización a tiempo parcial. En este caso se incrementa el número de días cotizados a tiempo parcial, ya que se aplica al periodo acreditado el mismo coeficiente del 1,5.

Ante la sentencia del Tribunal Europeo de Justicia, la Administración de Seguridad Social ha puesto en marcha un estudio de los supuestos de aplicación de la normativa de 2014, y en caso de que se demuestre un funcionamiento discriminatorio, incorporará medidas que corrijan esta anomalía con carácter general, tras consultar con los agentes sociales.

La principal corrección de esta menor pensión, no obstante, se produce por la garantía de la pensión mínima completa -no en proporción a la jornada- al aplicar el complemento a mínimos que corresponda. Con las subidas diferenciales del 3% de los complementos a mínimo de pensión practicadas en 2018 y 2019 la capacidad correctora se ve notablemente aumentada, por comparación con los años 2014, 2015, 2016 y 2017 en los que el complemento tuvo un incremento del 0,25%. La mayoría de las personas con carreras de cotización con empleos a tiempo parcial cobran complemento a mínimo de pensión.