



## EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Jorge Pérez, es refereix al **dret a indemnització quan finalitza un contracte d'interinitat**, mentre que el segon, de Carolina Gala, tracta sobre la **discriminació dels treballadors a temps parcial en la forma de càlcul de la pensió de jubilació**.

## LEGISLACIÓ

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, DE 20 DE JUNY DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LA VIDA PROFESSIONAL DELS PROGENITORS I ELS CUIDADORS, I PER LA QUAL ES DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSELL ([accés al text](#))

El termini de transposició per als Estats membres de la Unió Europea finalitza el 2 d'agost de 2022, data fins a la qual encara serà vigent la [Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la que s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i se deroga la Directiva 96/34/CE](#).

## SENTÈNCIES

LA FINALITZACIÓ DELS CONTRACTES D'INTERINITAT NO GENERA DRET A INDEMNITZACIÓ

STS de 10 de juliol de 2019, recurs 419/2018 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

El TJUE va dictar el 14 de setembre de 2016 una sentència -assumpte C596/14- que equiparava el dret a indemnització dels treballadors amb contractes de durada determinada recollits a l'art. 15 ET amb el dels treballadors amb contractes de durada indefinida previstos a l'art. 53 del mateix ET. En definitiva, això suposava acceptar que l'extinció dels contractes d'interinitat per expiració del temps convingut, respecte dels quals la nostra normativa laboral no preveu cap indemnització, podia suposar l'abonament al treballador d'una quantia equivalent a 20 dies de salari per any de servei. A aquesta conclusió arribava el Tribunal europeu en interpretar que la indemnització per extinció contractual havia de ser considerada una condició de treball, als efectes d'allò establert a la clàusula 4, apartat 1, de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la *Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada*.

La transcendència d'aquesta sentència europea, que resolvia l'assumpte "de Diego Porras", va provocar un intens debat tant al TJUE com en els operadors jurídics espanyols. La qüestió no era menor i adquiria fins i tot més relleu a les administracions públiques, perquè són les ocupadores que fan un ús més intensiu de les contractacions d'interinitat. **No obstant, el mateix TJUE**

va corregir el seu criteri en sentències de 5 de juny de 2018, relatives als assumptes C-574/16 (Grupo Norte Facility) i C-677/16 (Montero Mateos), entenent ara que hi ha una raó objectiva que justifica el tracte diferenciat entre l'extinció pel compliment del termini i la resolució per causes objectives que poden afectar l'empresa, de manera que no es pot traslladar sense més el dret a la indemnització.

Finalment la qüestió és tractada pel TS, que dicta en unificació de doctrina la sentència comentada, en constatar la contradicció entre dues sentències del TSJ de Madrid. En la primera de les resolucions es reconeixia expressament la primacia del Dret Europeu, i declarava, citant la STJUE de 16 de setembre de 2016 ("de Diego Porras") el dret d'una treballadora, el contracte d'interinitat de la qual havia finalitzat per expiració del temps convingut, a una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei. Per contra, a la segona descartava que pugui invocar-se discriminació dels treballadors interins en relació amb l'extinció per causes objectives, ja que aquesta opera de la mateixa manera en el cas dels contractes temporals, i per això no és aplicable la jurisprudència derivada de la sentència "de Diego Porras", no procedint per tant cap indemnització en l'extinció del contracte d'interinitat per finalització regular del temps convingut.

El mateix TS, a la sentència 207/2019, de 13 de març, ja havia assenyalat que no és possible confondre entre diferents causes d'extinció contractual i transformar la finalització regular del contracte temporal en un supòsit d'acomiadament objectiu que el legislador no ha contemplat com a tal, atès que el règim d'indemnització de la finalització dels contractes temporals té la seva pròpia identitat. Així, no procedeix atorgar indemnització pel cessament regular del contracte d'interinitat, no només la de 20 dies de l'acomiadament objectiu sinó tampoc la de 12 dies que l'art. 49.1.c) ET fixa per als contractes per obra o servei i acumulació de tasques.

El TS és conseqüent amb el criteri descrit i decideix ara de manera definitiva sobre la qüestió. Entén que la sentència recorreguda, dictada per la Sala Social del TSJ de Madrid, conté un plantejament erroni en establir una indemnització de 20 dies de salari per any de servei per a la finalització d'un contracte d'interinitat. No és possible lligar la indemnització prevista a l'art. 53 ET a la vàlida extinció dels contractes d'interinitat, per als que la nostra normativa no contempla cap indemnització. La conclusió, como no podia ser d'una altra manera, és que la sentència recorreguda ha de ser anul·lada, fixant com a doctrina que no pot considerar-se aplicable la indemnització de 20 dies -establerta per als acomiadaments objectius- als supòsits de finalització regular dels contractes temporals.

## DISCRIMINACIÓ DELS TREBALLADORS A TEMPS PARCIAL EN LA FORMA DE CÀLCUL DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ

STJUE de 8 de maig de 2019, assumpte C-161/18 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Amb caràcter previ, val recordar que, malgrat els canvis legals incorporats pel *Real Decreto-ley 8/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes contra la morosidad de las administraciones públicas y de apoyo a entidades locales con problemas financieros*, continuen existint diferències de tracte a l'hora de calcular les prestacions de la Seguretat Social segons es tracti d'un treballador a temps complet o a temps parcial. I un últim exemple d'això és aquesta recent sentència del TJUE, que resol una qüestió prejudicial plantejada pel TSJ de Castella i Lleó.

El debat se centra en la reclamació d'una treballadora a la qual l'INSS va reconèixer una pensió de jubilació amb efectes d'1 d'octubre de 2016, l'import de la qual es va calcular multiplicant la base reguladora per un coeficient del 53 %, el qual reflectia el fet que la treballadora havia prestat serveis a temps parcial una part important de la seva vida laboral. La interessada va sol·licitar que, per a calcular la pensió, s'apliqués un percentatge del 80,04 %, amb l'objectiu que els períodes treballats a temps parcial es prenguessin en consideració de la mateixa forma en què haguessin estat tractats d'haver estat períodes a temps complet. Va al·legar, així mateix, que la diferència de tracte establerta per la normativa nacional donava lloc a una discriminació indirecta per raó de sexe, ja que la major part dels treballadors a temps parcial són dones.

El TJUE conclou que la normativa espanyola vulnera el que disposa la *Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social*, i

recull una discriminació indirecta per raó de sexe, fonamentant-se en els motius següents:

a) Constitueix una discriminació indirecta per raó de sexe una situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que tal disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

b) Aquest desavantatge particular pot quedar demostrat, entre altres maneres, provant que la normativa afecta negativament a una proporció de persones d'un sexe significativament més alta que la de persones de l'altre sexe (STJUE de 14 d'abril de 2015, assumpte C-527/13). Correspon a l'òrgan jurisdiccional nacional determinar si així succeeix.

En aquest cas, respecte del 65 % dels treballadors a temps parcial -tots aquells que han treballat, de mitjana, menys de dos terços de la jornada ordinària d'un altre a temps complet-, el percentatge aplicable a la seva base reguladora és inferior a l'aplicable a la base reguladora dels treballadors a temps complet. D'això es dedueix que els treballadors a temps parcial pateixen un desavantatge com a conseqüència de l'aplicació d'aquest percentatge.

c) En cas que l'òrgan jurisdiccional estatal, basant-se en dades estadístiques i, si escau, en altres elements pertinents, arribi a la conclusió que la normativa nacional situa les dones, en particular, en una posició menys avantatjosa que la dels homes, tal normativa seria contrària a l'art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, excepte si es troba justificada per factors objectius i aliens a tota discriminació per raó de sexe.

d) La normativa nacional recull dos elements que poden reduir l'import de les pensions de jubilació dels treballadors a temps parcial. En primer lloc, la base reguladora es calcula a partir de les bases de cotització, integrades per la remuneració efectivament percebuda en funció de les hores treballades. Això té com a resultat que aquesta base reguladora sigui, en el cas d'un treballador a temps parcial, inferior a la d'un treballador a temps complet comparable. I, en segon lloc, mentre que aquesta base reguladora es multiplica per un percentatge que depèn del nombre de dies cotitzats, s'aplica a aquest mateix nombre de dies un coeficient de parcialitat que reflecteix la relació entre el temps de treball a temps parcial efectivament realitzat pel treballador de què es tracta i el realitzat per un treballador a temps complet comparable. Aquest últim element queda atenuat pel fet que, conforme a l'art. 248.3 LGSS, el nombre de dies cotitzats resultant de l'aplicació del coeficient de parcialitat s'incrementa amb l'aplicació d'un coeficient de 1,5.

Cal tenir present que el primer element - que la base reguladora d'un treballador a temps parcial sigui inferior, en contrapartida a una prestació de treball de menor entitat, a la base reguladora d'un treballador a temps complet comparable- permet ja aconseguir l'objectiu perseguit que consisteix, en particular, en la salvaguarda d'un sistema de Seguretat Social de tipus contributiu.

Per tant, l'aplicació addicional d'un coeficient de parcialitat relatiu al treball a temps parcial va més enllà d'allò necessari per aconseguir el citat objectiu i representa, per al grup dels treballadors a temps parcial reduït, és a dir, per sota de dos terços d'un treball a temps complet comparable, una minoració de l'import de la pensió de jubilació superior a la que resultaria únicament de prendre en consideració la seva jornada de treball en funció del temps real de prestació de serveis.

e) Com a conseqüència de tot això, l'art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE s'oposa a una normativa estatal segons la qual l'import de la pensió de jubilació contributiva d'un treballador a temps parcial es calcula multiplicant una base reguladora, determinada en funció dels salaris efectivament percebuts i de les cotitzacions efectivament satisfetes, per un percentatge que depèn de la durada del període de cotització -període al qual s'aplica un coeficient de parcialitat equivalent a la relació existent entre la jornada a temps parcial efectivament treballada i la realitzada per un treballador a temps complet comparable i que es veu incrementat per un coeficient de 1,5-, en la mesura en què aquesta normativa perjudiqui en particular a les treballadores respecte dels treballadors de sexe masculí.

Òbviament, aquesta sentència deixa sense efecte la regulació recollida respecte d'aquesta matèria en la LGSS i obliga a una modificació normativa que hauria de ser ràpida. Significa al mateix temps un pas més en el llarg procés d'equiparació de drets

entre els treballadors a temps complet i a temps parcial (aquestes majoritàriament dones) en el marc de les prestacions de Seguretat Social. No obstant això, resten encara algunes qüestions pendents en l'àmbit de les prestacions per desocupació.