



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre el derecho a indemnización al término de un contrato de interinidad, mientras que el segundo, de Carolina Gala, se refiere a la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en la forma de cálculo de la pensión de jubilación.

LEGISLACIÓN

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO ([acceso al texto](#))

El plazo de transposición para los Estados miembros de la Unión europea finaliza el 2 de agosto de 2022, fecha hasta la cual seguirá vigente la [Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE](#).

SENTENCIAS

LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD NO GENERA DERECHO A INDEMNIZACIÓN

STS de 10 de julio de 2019, recurso 419/2018 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El TJUE dictó el 14 de septiembre de 2016 una sentencia -asunto C596/14- que equiparaba los derechos indemnizatorios de los trabajadores con contratos de duración determinada recogidos en el art. 15 ET con los de los trabajadores con contratos de duración indefinida previstos en el art. 53 del propio ET. En definitiva, ello suponía aceptar que la extinción de los contratos de interinidad por expiración del tiempo convenido, para los que nuestra normativa laboral no prevé indemnización alguna, podía conllevar el abono al trabajador de una cantidad equivalente a 20 días de salario por año de servicio. A tal conclusión llegaba el Tribunal europeo al interpretar que la indemnización por extinción contractual debía ser considerada una condición de trabajo, a los efectos de lo establecido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*.

La trascendencia de esta sentencia europea, que resolvía el asunto “de Diego Porras”, provocó un intenso debate tanto en el seno del TJUE como en los distintos operadores jurídicos españoles. La cuestión no era menor, y cobraba mayor relieve si

cabe en las administraciones públicas, puesto que son las empleadoras que hacen un mayor uso de las contrataciones de interinidad. Sin embargo, el propio TJUE corrigió su criterio en sentencias de 5 de junio de 2018, relativas a los asuntos C-574/16 (Grupo Norte Facility) y C-677/16 (Montero Mateos), entendiéndose ahora que existe una razón objetiva que justifica el trato diferenciado entre la extinción por el cumplimiento del término y la resolución por causas objetivas que puedan afectar a la empresa, de modo que los derechos indemnizatorios que esta genera no pueden ser trasladados sin más a aquella.

Pues bien, finalmente la cuestión ha llegado a al TS, que dicta en unificación de doctrina la sentencia comentada, al constatar la contradicción entre dos sentencias del TSJ de Madrid. En la primera de las resoluciones se reconocía expresamente la primacía del Derecho Europeo, y se declaraba, citando la STJUE de 16 de septiembre de 2016 (“de Diego Porras”) el derecho de una trabajadora, cuyo contrato de interinidad había finalizado por expiración del tiempo convenido, a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio. Por el contrario, en la segunda descartaba que pueda invocarse discriminación de los trabajadores interinos en lo que a la extinción por causas objetivas se refiere, puesto que esta opera por igual en el caso de los contratos temporales, de modo que no es aplicable la jurisprudencia derivada de la sentencia “de Diego Porras” y, consecuentemente, no procede indemnización alguna en la extinción del contrato de interinidad por finalización regular del tiempo convenido.

El propio TS, en su sentencia 207/2019, de 13 de marzo, ya había señalado que no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal, puesto que el régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad. De este modo, no procede otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no solo la de 20 días del despido objetivo, sino tampoco con arreglo a los 12 días que el art. 49.1.c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas.

Consecuente con este criterio interpretativo, el TS zanja ahora de manera definitiva la cuestión. Entiende que la sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, contiene un planteamiento erróneo al establecer una indemnización de 20 días de salario por año de servicio para la finalización de un contrato de interinidad. No es posible ligar la indemnización prevista en el art. 53 ET a la válida extinción de los contratos de interinidad, para los que nuestra normativa no prevé indemnización alguna. La conclusión, como no podía ser de otro modo, es que la sentencia recurrida debe ser anulada, fijando la doctrina de que no puede considerarse aplicable la indemnización de 20 días -establecida para los despidos objetivos- a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales.

DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN LA FORMA DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18 ([acceso al texto](#))

Comentada per Carolina Gala

Con carácter previo, cabe recordar que, a pesar de los cambios legales incorporados por el 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, siguen existiendo diferencias de trato a la hora de calcular las prestaciones de la Seguridad Social según se trate de un trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial. Y un último ejemplo de ello es esta reciente sentencia del TJUE, que resuelve una cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Castilla y León.

El debate se centra en la reclamación de una trabajadora a la que el INSS reconoció una pensión de jubilación con efectos de 1 de octubre de 2016, cuyo importe se calculó multiplicando la base reguladora por un coeficiente del 53 %, el cual reflejaba el hecho de que la trabajadora había prestado servicios a tiempo parcial una parte importante de su vida laboral. La interesada solicitó que, para calcular la pensión, se aplicara un porcentaje del 80,04 %, con el objetivo de que los períodos trabajados a tiempo parcial se tomaran en consideración de la misma forma en que hubieran sido tratados de haber sido períodos a tiempo

completo. Alegó, asimismo, que la diferencia de trato establecida por la normativa nacional daba lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

El TJUE concluye que la normativa española vulnera lo dispuesto en la *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social*, y recoge una discriminación indirecta por razón de sexo, fundamentándose en los motivos siguientes:

a) Constituye una discriminación indirecta por razón de sexo una situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

b) Esa desventaja particular puede quedar demostrada, entre otras formas, probando que la normativa afecta negativamente a una proporción de personas de un sexo significativamente más alta que la de personas del otro sexo (STJUE de 14 de abril de 2015, asunto C-527/13). Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si así sucede.

En este caso, respecto del 65 % de los trabajadores a tiempo parcial -esto es, los que han trabajado, de media, menos de dos tercios de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo-, el porcentaje aplicable a su base reguladora es inferior al aplicable a la base reguladora de los trabajadores a tiempo completo. De ello se deduce que los trabajadores a tiempo parcial sufren una desventaja como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje.

c) En el supuesto de que el órgano jurisdiccional estatal, basándose en datos estadísticos y, en su caso, en otros elementos pertinentes, llegue a la conclusión de que la normativa nacional sitúa a las mujeres, en particular, en una posición menos ventajosa que la de los hombres, la misma sería contraria al art. 4.1 de la *Directiva 79/7*, salvo que esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

d) La normativa nacional recoge dos elementos que pueden reducir el importe de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. En primer lugar, la base reguladora se calcula a partir de las bases de cotización, integradas por la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas. Esto tiene como resultado que dicha base reguladora sea, en el caso de un trabajador a tiempo parcial, inferior a la de otro a tiempo completo comparable. Y, en segundo lugar, mientras que dicha base reguladora se multiplica por un porcentaje que depende del número de días cotizados, se aplica a ese mismo número de días un coeficiente de parcialidad que refleja 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. Este último elemento queda atenuado por la circunstancia de que, conforme al art. 248.3 LGSS, el número de días cotizados resultante de la aplicación del coeficiente de parcialidad se incrementa con la aplicación de un coeficiente de 1,5.

Hay que tener presente que el primer elemento -el hecho de que la base reguladora de un trabajador a tiempo parcial sea inferior, en contrapartida a una prestación de trabajo de menor entidad, a la base reguladora de un trabajador a tiempo completo comparable- permite ya lograr el objetivo perseguido que consiste, en particular, en la salvaguardia de un sistema de Seguridad Social de tipo contributivo.

Por tanto, 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 a tiempo parcial reducido, es decir, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, una minoración del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo en función del tiempo real de prestación de servicios.

e) Como consecuencia de todo ello, el art. 4.1 de la *Directiva 79/7/CEE* se opone a una normativa estatal según la cual el importe de la pensión de jubilación contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización -período al que se aplica un coeficiente de parcialidad

equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5-, en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.

Obviamente, esta sentencia deja sin efecto la regulación recogida en torno a esta materia en la LGSS, y obliga a una modificación normativa que debería ser rápida. Esta sentencia supone un paso más en el largo proceso de equiparación de derechos entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial (estos mayoritariamente mujeres) en el marco de las prestaciones de Seguridad Social. Quedan, sin embargo, algunas cuestiones pendientes en el ámbito de las prestaciones por desempleo.