

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

EL TC DECLARA DISCRIMINATORIO EL PERÍODO DE COTIZACIÓN PARA LA JUBILACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y COMPLETO.

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia núm. 91/2019 de 3 de julio.

El TC declara nulo el precepto que regula la cuantía de la pensión de jubilación, en concreto del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la regla tercera, letra c), de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-Ley 11/2003, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

El Pleno del TC, resuelve así, la cuestión de inconstitucionalidad presentada por la Sala Segunda del TC, declarando la nulidad del articulado relativo a la estimación del período de cotización para la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, al considerar que vulnera el derecho a la igualdad y a la no discriminación de la mujer.

En los antecedentes de hecho que motivan la cuestión de inconstitucionalidad, el trabajador presentó demanda alegando que el sistema de cálculo que le había sido aplicado resultaba discriminatorio, con vulneración del art. 14 CE, dada la aplicación exclusiva a los trabajadores a tiempo parcial, de un “coeficiente de parcialidad” que reduce el tiempo real de cotización.

En cuanto a los argumentos jurídicos para estimar la cuestión de inconstitucionalidad, el TC señala que, en los trabajadores a tiempo completo el tiempo se computa por años y meses de cotización (arts. 161.1 y 163 LGSS de 1994) sin aplicar sobre ellos ningún coeficiente reductor.

A los 15 años se tiene derecho a la prestación, en un porcentaje del 50 por cien de la base reguladora (art. 161.1 b) LGSS de 1994), y a partir de ahí el porcentaje según el tiempo cotizado va en aumento, hasta alcanzar el 100 por cien.

Sin embargo, para los trabajadores a tiempo parcial la disposición adicional séptima LGSS de 1994 prevé una reducción del periodo de cotización. La regla tercera, letra

c) de la disposición adicional séptima LGSS ordena: (i) con remisión a la regla segunda, letra a), párrafo segundo, que a los años y meses cotizados se les aplique un “coeficiente de parcialidad”, por el cual se asigna un porcentaje a cada periodo de trabajo a tiempo parcial respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, y al que se suman, “en su caso, los días cotizados a tiempo completo”; (ii) el valor resultante, de nuevo conforme a la regla tercera, letra c), se incrementa con un coeficiente del 1,5, “sin que el número de días resultante pueda ser superior al periodo de alta a tiempo parcial”.

Para el TC con este método de cálculo, el periodo de cotización para un trabajador a tiempo parcial no se corresponderá con el que se deriva de los meses y años materialmente cotizados por él durante el tiempo de sus contratos en alta, a diferencia de lo que sí sucede con los trabajadores a tiempo completo.

En relación a la posible vulneración que plantea la cuestión de constitucionalidad respecto al inciso segundo del art. 14 CE, en la medida en que podría suponer una discriminación indirecta por razón de sexo, el TC señala que la consulta de estadísticas actuales en el mercado laboral indica que el porcentaje de mujeres que desempeñan un trabajo a tiempo parcial es claramente superior al de los hombres. La conclusión del TC sobre la lesión del art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo, coincide con el Tribunal de Justicia en la Sentencia de 8 de mayo de 2019 (asunto C-161/18).

En consecuencia, el TC declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima, apartado 1, del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2003, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

EL JS Nº19 DE MADRID DECLARA QUE LOS RIDERS DE DELIVEROO ESTÁN SUJETOS A RELACIÓN LABORAL.

Sentencia núm. 188/2019 del Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de 22 de julio de 2019.

El Juzgado de lo Social nº 19 estima la demanda interpuesta por la Tesorería General de la Seguridad Social, contra Roofoods Spain S.L (conocida como Deliveroo), declarando que los que los trabajadores estaban sujetos a una relación laboral con la empresa durante el tiempo que prestaron sus servicios.

Para estimar la demanda el JS se basa en los siguientes argumentos jurídicos:

Estatuto de los Trabajadores art. 1.1 en contraposición al artículo 1.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores señala que *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. En contraposición, el artículo 1.1 de la Ley 20/2007, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo señala, en lo que ahora interesa, que *“La presente Ley será de aplicación a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”*.

De estos preceptos puede enumerarse las condiciones propias de la relación laboral, consistentes en: una prestación personal y voluntaria de servicios por parte de los trabajadores, su carácter remunerado, la ajenidad y la dependencia respecto de la empresa.

Delegación en terceros.

Con respecto a la posibilidad de que los repartidores pudieran delegar sus servicios en terceros, situación que desvirtuaría la relación de laboralidad, el JS señala que, en el primero de los modelos de contrato entre la empresa y los repartidores, se prohibía a los trabajadores la delegación en terceros. Sin embargo, en el segundo modelo de contrato aportado en el proceso, sí permite la subcontratación, aunque se incluye como cláusula que en ese caso es necesaria autorización de la empresa por escrito. Para el JS como no hay constancia de que se haya producido subcontratación y sí queda acreditado que los repartidores prestaron sus servicios de forma personal, considera que se mantienen las condiciones compatibles con la relación laboral.

Concurrencia de ajenidad.

Para el JS queda acreditado que en este caso concurre ajenidad y para analizarlo lo hace desde diferentes aspectos: la ajenidad en los medios materiales, en los frutos, en el mercado y en los riesgos. A este respecto el JS señala que:

Respecto de los medios necesarios para realizar las tareas de reparto, los trabajadores aportan como medio su propio vehículo, sin embargo, el JS señala que lo relevante para desarrollar la actividad laboral no es vehículo sino la aplicación Deliveroo, proporcionada por la empresa para uso de los repartidores. Además, los repartidores son ajenos a las relaciones existentes entre la empresa, los restaurantes y los clientes finales. El repartidor no asume el coste de la comida que transporta, ni tampoco tiene responsabilidad alguna frente al cliente o el restaurante y es retribuido por realizar su trabajo personal. Por otro lado, es la empresa la que proporciona a los repartidores los medios materiales con la publicidad de su marca, como en el caso de la mochila que utilizan los repartidores.

Dependencia.

Para definir este concepto, el JS remite a la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2018, en la que describe la dependencia como la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, ni intensa a la esfera organicista y rectora de la empresa. En relación a esta exigencia debe tenerse en cuenta que el artículo 3.1 del Código Civil manda interpretar las normas *“según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”*.

Para el caso concreto, el JS señala que, queda acreditado que los repartidores prestaban sus servicios de forma organizada y dirigida por la empresa. Deliveroo daba instrucciones concretas a los repartidores a través de guías y videos que van más allá de la simple entrega de los pedidos, donde la empresa establece con precisión las condiciones en las que el servicio debe prestarse y que además se encargaba de evaluar.

Por todo ello, el JS estima la demanda interpuesta por la TGSS y declara que los trabajadores estaban sujetos a una relación laboral con Roofoods Spain S.L