

## ECONOMÍA Y TRABAJO



Un pensionista paseando con un niño en Madrid. / MARTA JARA

## La justicia europea rechaza por discriminatorio el suplemento en la pensión solo para madres

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid  
El complemento en la pensión que solo reciben las mujeres con dos hijos o más es discriminatorio. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha analizado el caso de un hombre con una pensión por invalidez que lo solicitó por tener dos hijas. La justicia

Los Presupuestos de 2016 incluían una medida que buscaba compensar la "contribución demográfica", según las palabras que empleaba el anterior Gobierno del PP. También pretendía reducir la brecha de género en las pensiones —las mujeres tienen una pensión media un 34,5% más baja— causada por la desigualdad en el mercado laboral, en la que la crianza de los hijos por ellas tiene un papel decisivo. Para ello se creó un complemento en la paga de las nuevas pensionistas desde el 1 de enero de 2016 que incrementaba el 5% si habían tenido dos hijos; el 10% si eran tres y el 15% a partir del

cuarto. La norma no diferencia el tipo de pensión (jubilación, invalidez...) ni si el hijo es biológico o adoptado y, además, en estos casos no se aplica el límite en la pensión máxima (2.659,41 euros en 2019).

Pero los jueces comunitarios y antes el Abogado General de la UE entienden que el diseño que se hizo de la medida hace tres años genera esa "discriminación directa". Los magistrados europeos no se oponen a medidas que corrijan la desigualdad en el mercado laboral o en las pensiones entre hombre y mujeres, al contrario. Ya son varias las sentencias que desmontan normas labo-

europaea ha concluido que "la normativa nacional constituye una discriminación directa por razón de hijo y está prohibida". El fallo atañe a una prestación por invalidez, pero el razonamiento jurídico se aplica a todas las pensiones. Fuentes de Trabajo creen que la ley debe adaptarse de forma "necesaria y urgente".

rales españolas por discriminación indirecta sobre las mujeres. Es decir, no por su redacción, sino porque su aplicación sobre un mercado de trabajo desigual acentúa la discriminación.

Sin embargo, ahora el mismo tribunal entiende que la norma española "no aporta remedio alguno a los problemas que pueden encontrar durante su carrera profesional y no parece que dicho complemento pueda compensar las desventajas a las que estén expuestas las mujeres ayudándolas en su carrera y garantizando en la práctica una plena igualdad entre hombres y mujeres".

La sentencia ha llegado por

el caso de un trabajador de Girona que en 2017 reclamó el suplemento del 5% por tener dos hijas. El Instituto Nacional de Seguridad Social le reconoció una pensión de invalidez de 1.603,43 euros, pero no el complemento. En mayo de ese año, el afectado llevó el asunto a los tribunales que preguntaron al Tribunal de Justicia de la UE acerca de si la norma española chocaba con las directivas comunitarias. La respuesta ha llegado después de que el trabajador falleciera en diciembre de 2017, aunque su mujer recogió el testigo.

### Cambiar la norma

A priori, el impacto de esta sentencia sobre un caso individual puede ser grande. El catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, Jesús Cruz, señala que el artículo del que los jueces dicen que provoca la "discriminación directa por razón de género prohibida", el 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social, se refiere solo a las pensiones de invalidez, si no a todas las prestaciones contributivas, es decir, también a las de jubilación o viudedad. También esto lo asumen en la Seguridad Social, donde apuntan que "es necesario y urgente hacer las modificaciones legales oportunas" para adaptar la norma al fallo, aunque inmediatamente añaden que eso lo tendrá que hacer un Gobierno "que no esté en funciones".

Para calibrar provisionalmente ese impacto, puede servir la evolución de la medida en sus tres años de vigencia. Hasta el 30 de noviembre de este año, están cobrando este complemento 646.971 mujeres, que asciende a una cuantía media de 59,69 euros. Esto supone cerca de 40 millones al mes y 480 millones al año. En 2020, la Seguridad Social prevé que la factura ascienda a 600 millones de euros.

No obstante, estos números no pueden duplicarse sin más. Antes hay que ver cómo se traspone el fallo a la legislación española. Una posible solución, apuntan fuentes sindicales y del Ministerio de Trabajo, puede venir de un criterio ya existente en la Seguridad Social. Este se creó por la reclamación de una pareja formada por dos mujeres y lo que hizo fue reconocer el suplemento a la unidad familiar, reca-

## CC OO: "Tenía errores básicos de concepción y diseño"

CC OO aprovechó la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE conocida ayer para recordar varios de los argumentos con los que criticó la medida en 2015. "Se aprobó sin negociación ni consenso", recuerda el sindicato en un comunicado, "tenía errores básicos de concepción y diseño".

"Excluyó de la medida a las mujeres ya jubiladas y a gran parte de las que soportó el baby boom", recordó. "Partía de una concepción de familia tradicional desconociendo familias monoparentales, las parejas homosexuales, las de padres separados o aquellas en las que el hombre asume los cuidados".

yendo a una de ellas. La decisión no fue recurrida. No obstante, el responsable de Políticas Públicas y Protección Social de CC OO, Carlos Bravo, recuerda que llevar ese criterio sin más a la norma puede tener el problema de que deja de lado uno de los objetivos de la medida: la corrección de la brecha de género en las pensiones.

Al conocer la sentencia, la ministra de Trabajo en funciones, Magdalena Valerio, señaló que tendrá que estudiarla y analizar con "los agentes sociales y el Pacto de Toledo" el impacto y cómo se resuelve la situación. Para buscar una solución, Valerio recalco que el Ejecutivo actual está en funciones y debe ser el nuevo Gobierno el que se haga cargo de esta situación.

La ministra, en una clara crítica al periodo de Gobierno del Partido Popular, también recordó que esta es la segunda sentencia que desmonta jurídicamente una medida del equipo anterior. Valerio detalló que hace pocos meses el Tribunal Constitucional, siguiendo el camino marcado por el tribunal europeo, anuló el mecanismo creado en 2013 para calcular la pensión de quienes cotizan a tiempo parcial, en este caso, por ser discriminatorio con las mujeres.



ADIF ALTA VELOCIDAD COMUNICA LA NUEVA FECHA DE APERTURA DE OFERTAS ECONÓMICAS DEL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN PUBLICADO EL DÍA 20 DE SEPTIEMBRE DE 2019 EN EL DIARIO EL PAÍS:  
**EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DEL PROYECTO: REFORMA Y ADECUACIÓN DE LA BASE DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA DE MORA EN LA LÍNEA DE ALTA VELOCIDAD MADRID-SEVILLA.**

Expediente: 3.19/20810.0035

Apertura de ofertas económicas: A las 10:30 horas del día 18 de diciembre de 2019 (Acto Privado).

ADIF ALTA VELOCIDAD

www.adifaltavelocidad.es

## La Inspección de Trabajo investiga los cambios de contratos de Ryanair

MARTA RODRÍGUEZ, Girona  
Los abogados de los dos sindicatos de tripulantes de cabina de pasajeros USO y Sitepla y SEPLA de los pilotos de Ryanair presentaron ayer a primera hora de la mañana una denuncia en la Inspección de Trabajo de Girona denunciando los posibles incumplimientos legales que haya podido cometer la aerolínea irlandesa en el nuevo contrato que ha hecho firmar a la plantilla de la base del

aeropuerto Girona-Costa Brava. También la "coacción" a la hora de firmar este nuevo contrato. Miembros del cuerpo, transferido a la Generalitat, asistieron a la base de las aerolíneas irlandesas poco tiempo después para iniciar una actuación de oficio, según comunicó la Generalitat, para dirimir si el cambio contractual está ajustado a derecho, ante una posible vulneración del procedimiento establecido para las modifica-

ciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Ahora se abre un periodo en que la Inspección deberá hablar con las partes y recopilar toda la información sobre el tema para emitir una resolución y adoptar las medidas que crean pertinentes en función de la conclusión a la lleguen.

Los sindicatos denuncian que los empleados se han visto coaccionados a firmar el nuevo contrato para impedir el cierre del centro de operaciones. El acuerdo que Ryanair les ha "forzado" a firmar, sin aceptar condiciones, lo que implica que pasan de ser trabajadores indefinidos a fijos discontinuos. También pierden la categoría y pasan de ser tripulantes de cabina a "agentes de servicio al cliente".



PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER  
PressReader.com +1 604 278 4604  
COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW