

UNIVERSITAT JAUME I

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS

Trabajo Final de Grado

La pensión de jubilación con contrato a tiempo parcial

Dirigido por: Juan Carlos Redondo Gamero

Dpto. de Derecho del Trabajo/SS/Eclesiástico y del Estado

Autora: Mireia Mateu Fabregat

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso 2019-2020

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	1-6
0. RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. LA JUBILACIÓN CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	7
3. COMPARATIVA DE LAS DIFERENTES FORMAS DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL.....	12
3.1 DATOS ESTADÍSTICOS DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS QUE SE ENCUENTRAN EN ESTA SITUACIÓN.....	15
3.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA.....	19
3.3 EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ANULA LA FORMA DE CALCULAR LA JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR DISCRIMINAR A LA MUJER.....	25
4. COMO BENEFICIA AL PENSIONISTA LA NUEVA FÓRMULA DE CÁLCULO.....	28
5. REPERCUSIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	30
6. CONCLUSIONES FINALES.....	31
7. BIBLIOGRAFÍA.....	34
7.1. RECURSOS ELECTRÓNICOS.....	34
7.2. JURISPRUDENCIA.....	37
7.3. NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS.....	38

ABREVIATURAS UTILIZADAS

art./arts.	artículo/artículos
CE	Constitución Española
RD	Real Decreto
STC	Sentencia
LO	Ley Orgánica
ET	Estatuto de los Trabajadores
TC	Tribunal Constitucional
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TSJCL	Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
UE	Unión Europea
INE	Instituto Nacional de Estadística
BOE	Boletín Oficial del Estado

RESUMEN

Trabajar a tiempo parcial significa trabajar menos de 40 horas semanales. Antes de la sentencia que dictó el Tribunal Constitucional (TC) solo podían acceder a la pensión de jubilación los trabajadores que acreditaban 15 años trabajados a jornada completa, con lo cual los trabajadores a tiempo parcial necesitaban trabajar durante 30 años para cumplir con ese requisito, lo cual era totalmente discriminatorio. En esa sentencia, aparece el coeficiente global de parcialidad, que es el porcentaje equivalente al que representa una jornada a tiempo parcial respecto a otra realizada a tiempo completo comparable. Más adelante en la sentencia que dicta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se califica de discriminatorio el sistema español que se utiliza para el cálculo de la pensión de jubilación para estos trabajadores, ya que son por mayoría mujeres. Finalmente, el TC elimina el coeficiente global de parcialidad, para equilibrar el importe de una trabajadora a tiempo parcial con el importe de un trabajador a jornada completa. Actualmente podemos decir que la pensión de jubilación con esta modalidad de contrato es bastante equitativa y finalmente tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Palabras clave: TC, Tribunal Constitucional, TJUE, Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

ABSTRACT

Working part time means working less than 40 hours per week. Before the sentence that the Constitutional Court passed, only workers who had 15 years of full-time work could access the retirement pension, with which part-time workers needed to work for 30 years to fulfill this requirement, which was totally discriminatory. In this sentence, the global partiality coefficient appears, which is the percentage equivalent to that represented by a part-time day compared to a comparable full-time day. Later in the judgment issued by the Court of Justice of the European Union, the Spanish system used to calculate the retirement pension for these workers is described as discriminatory, since they are mostly women. Finally, the TC eliminates the global partiality coefficient, to balance the amount of a part-time worker with the amount of a full-time worker. Currently we can say that the retirement pension with this type of contract is fairly equal and finally they have the same rights as full-time workers.

Keywords: CC, Constitutional Court, CJUE, Court of Justice of the European Union.

1. INTRODUCCIÓN

La pensión de jubilación con contrato a tiempo parcial, es un tema que tradicionalmente, ha sido un modelo de ocupación (jubilación) poco utilizado en España. No obstante, un análisis de su evolución en las últimas décadas evidencia, un crecimiento de este modelo de empleo, especialmente en las mujeres. Las mujeres son las que más utilizan esta modalidad de contrato, como podemos comprobar si nos atenemos a las cifras ofrecidas por el INE. Trabajar a tiempo parcial significa trabajar menos horas que un trabajador a jornada completa comparable, es decir, prestar servicios a una empresa durante un cierto número de horas al año, al mes o a la semana o al día, no llegando a una jornada inferior a la habitual completa en el ámbito de que se trate.

Efectivamente, como veníamos diciendo, son ellas las que más puestos ocupan en esta modalidad de contrato, ¿y nos preguntaremos por qué? Porque son las que mayoritariamente siguen asumiendo el cuidado de los hijos o de otros familiares dependientes, generalmente, siendo así, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no tanto un derecho, sino una necesidad para poder acceder a un empleo o poder mantenerlo, por lo tanto, esto implica que muchas mujeres opten por el trabajo a tiempo parcial para hacer posible esta conciliación. ¹*“Según datos de Eurostat (2013), el trabajo a tiempo parcial representa en España el 25,5% del empleo femenino y sólo el 7,6% del empleo masculino. Si consideramos el total de personas trabajadoras ocupadas a tiempo parcial, más del 70% son mujeres. Así, de las 140.200 nuevas contrataciones a tiempo parcial registradas durante el año 2012, el 72,32% correspondieron a mujeres.”* ²Actualmente la cifra, sigue siendo muy parecida respecto al 2013, he consultado en el INE la participación de trabajadores a tiempo parcial con contrato temporal, donde las mujeres siguen en 2018 ocupando un 24% y los hombres un 6,8%, podemos observar que el trabajo a tiempo parcial en España, está muy feminizado.

En el ámbito jurídico, como es sabido, se han producido diversos vaivenes legislativos, cada cual, con sus particularidades, consiguiendo hacer de la jubilación con contrato a tiempo parcial un estudio interesante sobre su evolución.

¹ RAQUEL SERRANO, *La paradoja del trabajo a tiempo parcial*, disponible en https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/paradoja-trabajo-tiempo-parcial_6_253084703.html, 24/04/2014.

² Gráfico sobre la participación de los trabajadores a tiempo parcial con contrato temporal (Instituto Nacional de Estadística, 2018) disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11215#!tabs-tabla>

Lo que se va a estudiar en este trabajo, en primer lugar, es la evolución del régimen jurídico que, ha habido a lo largo de estos años, de cómo se incorpora el contrato de trabajo a tiempo parcial a la Ley de contrato de trabajo y también de cómo se creó el Pacto de Toledo.

El Pacto de Toledo fue aprobado el 6 de abril de 1995, por el pleno del Congreso de los Diputados de España, es decir, con el apoyo de todos los partidos ³políticos. Está formado por representantes de distintos partidos, y, con su creación, se logró sacar el sistema de pensiones de la confrontación política y adoptar medidas por consenso. Me parece un dato muy importante ya que tienen por objeto, discutir, analizar y proponer medidas encaminadas a asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones español. También veremos la reforma que hubo en el año 2014, que, gracias a esta reforma, pudimos recuperarnos económicamente y crear empleo, ya que veníamos de un periodo donde nos afectó gravemente la crisis.

En 2016 hubo otra reforma, ejecutada por el RD 2016 Ley 16/2013, 20 de diciembre, donde veremos la ampliación de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial temporales. Hablaremos también de cómo nos está afectado la pandemia actual del Covid-19, y cómo el actual Gobierno quiere retomar los trabajos el Pacto de Toledo, para plantear una reforma en el sistema público de pensiones.

En la parte general, hablaremos, sobre la comparación de las diferentes formas de cálculo que hay en las pensiones de jubilación con contrato a tiempo parcial, anteriormente se le exigía al trabajador acreditar 15 años trabajados a jornada completa, para poder acceder a una pensión de jubilación, actualmente con la nueva norma de la reforma de 2014 del RDL 11/2013, de 2 de agosto, el requisito de carencia se ajustará al coeficiente global de parcialidad, y veremos cómo se calcula si por ejemplo un trabajador ha trabajado X años a jornada completa y X a jornada parcial. También se expondrá a parte de esto, un gráfico donde nos muestra con datos estadísticos el número de pensionistas que se encuentran en esta situación, comparándolo los datos actuales con datos de etapas anteriores. A continuación, veremos la sentencia que dictó el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el 8 de mayo de 2019, y que ha supuesto un antes y un después en las pensiones de jubilación con esta modalidad de contrato, ya que el TJUE ha considerado que había una discriminación indirecta por razón de sexo, porque la mayoría de trabajadoras son mujeres.

Más adelante comprobaremos que el Tribunal Constitucional siguiendo la sentencia dictada por el TJ de la Unión Europea, elimina el coeficiente de parcialidad, para equilibrar el importe de la pensión de jubilación de la trabajadora a tiempo parcial y el importe de la pensión de jubilación de un

³ CANFRANC, M. R., “¿Qué es el Pacto de Toledo?” Disponible en <https://www.bbva.com/es/que-es-el-pacto-de-toledo/> (fecha de la última consulta: 20 de abril de 2020)

trabajador a jornada completa. Y veremos como beneficia al pensionista la nueva fórmula de cálculo. Por último, pero no menos importante, se hablará de la repercusión en los medios de comunicación.

Una de las principales razones por las cuales he elegido este tema, es porque me preocupa el futuro de las pensiones de jubilación en España visto el escenario actual y, además, esta modalidad de jubilación ha supuesto durante mucho tiempo, un agravio comparativo entre hombres y mujeres, dada la precariedad laboral de estas últimas.

También me interesa ampliar mis conocimientos sobre el Derecho de la Seguridad Social, ya que, a pesar de haberlo estudiado durante la carrera y haber tenido una asignatura específica, me parece un área muy interesante. Por lo tanto, considero que es una buena oportunidad aprovechar el trabajo de final de grado para conocer las diferentes regulaciones sobre la jubilación a tiempo parcial que ha habido en España a lo largo de estos últimos años, y cómo beneficia al pensionista la nueva fórmula de cálculo.

METODOLOGÍA

La metodología empleada para la realización de este TFG presenta varias dimensiones. Comenzamos por explicar los conceptos más importantes, los cuales vamos a realizar la investigación de este trabajo. También se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica como fuente para la búsqueda de información, consultas a libros sobre las pensiones de jubilación con contrato a tiempo parcial, revistas jurídicas, artículos, normas, leyes y fuentes de información electrónica.

Por un lado, se hace un recorrido histórico por las diferentes formas de cálculo que ha habido a lo largo de las distintas legislaciones, veremos la evolución de la forma de cálculo de los trabajadores, y hablaremos de la famosa sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y también la que dicto posteriormente el Tribunal Constitucional.

Por otro lado, veremos una parte más práctica, donde se recogen datos estadísticos del número de pensionistas que se encuentran en esta situación y una evolución histórica de ello.

Finalmente se hace una comparativa de una pensión de jubilación calculada de las diferentes formas para demostrar de esta forma cómo beneficia al pensionista la nueva forma de cálculo.

2. LA JUBILACIÓN CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En un tema profundo como este, lo primero que tenemos que hacer es explicar de la mejor forma posible cual es el acercamiento conceptual, es decir, el significado, de la expresión sobre la cual vamos a trabajar a lo largo de este trabajo.

Definición Jurídica: El convenio sobre el trabajo a tiempo parcial de la Organización Internacional de Trabajo de 1994 (núm. 175) “define el término trabajador a tiempo parcial como todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”

⁴En la modalidad de contrato a tiempo parcial la distribución de la jornada podrá realizarse de forma continua o partida. No se puede superar el 77% de las horas que se establezcan en cada convenio del sector o sobre un máximo de 40 horas legales semanales. Anteriormente no se podían realizar horas extraordinarias excepto las horas trabajadas en exceso, si era para reparar daños urgentes, es decir, las conocidas horas extras por causa mayor; pero en la reforma que hubo en 2012 se autorizó la celebración de horas extraordinarias y un año después, el RD Ley 16/2013 sobre el pacto de las horas complementarias, permitió flexibilizar aún más las condiciones del contrato de trabajo a tiempo parcial. El número de horas complementarias máximas que pueden hacerse pasó de un 10% de la jornada a un 30%, permitiendo que, mediante convenio colectivo, pudieran incrementarse hasta un máximo del 60%. Estas horas complementarias se retribuyen con la misma cantidad que las ordinarias.

El contrato a tiempo parcial puede ser indefinido y indefinido fijo-discontinuo, y está regulado en el *art.16⁵ del Estatuto de los Trabajadores*:

1. *El contrato de carácter indefinido fijo-discontinuo, se utilizará para las personas que trabajen de manera fija-discontinua, es decir, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En los casos en los que se repitan las fechas, se considerara y se aplicara la regulación del contrato por tiempo indefinido.*
2. *Los trabajadores que estén contratados con la modalidad de contrato fijos-discontinuos serán llamados en la forma y en el orden que determinen los correspondientes convenios colectivos, pudiendo el trabajador, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción*

⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, “Contrato a tiempo parcial” disponible en http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm (fecha de la última consulta: 20 de abril de 2020)

⁵ Art. 16 Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

social, en caso de incumplimiento, iniciándose el plazo desde el momento en que el trabajador fuera consciente de ello.

3. *El contrato fijo-discontinuo deberá obligatoriamente formalizarse por escrito en el cual deberá indicarse la duración estimada de la actividad, así como el orden y sobre la forma en el que lo establezca el correspondiente convenio colectivo que se aplicará, haciendo constar de la forma más precisa posible, la estructura horaria y la jornada laboral estimada.*
4. *Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.*

O también de duración determinada, que por ejemplo podría ser el personal contratado en los hoteles. Son sectores de actividad de temporada en que la demanda de sus servicios es muy diferente de una época del año a otra. En esta modalidad hay una prohibición y es que no se puede contratar a ningún trabajador con la modalidad de contrato para formación y aprendizaje.

La jubilación con contrato a tiempo parcial se ha calculado tradicionalmente teniendo en cuenta si el contrato era a tiempo parcial o a tiempo completo, pero una sentencia del Tribunal Constitucional ha igualado ambos tipos de contrato al considerar que la fórmula que se utilizaba era discriminatoria. Ahí también aparece el coeficiente global de parcialidad que veremos con más detalle más adelante.

2.2. EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato a tiempo parcial se incorpora a la Ley de contrato de trabajo en el art.92, en el Título III, “de las modalidades del contrato de trabajo”, ⁶Ley nº20.744 - texto ordenado por decreto 390/1976.

- 1.) *El contrato a tiempo parcial es aquel donde el trabajador presta servicios durante un determinado nº de horas al día o a la semana, inferiores a 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. En cuanto a la remuneración, le corresponderá lo que, a un trabajador a tiempo completo, es decir, no podrá ser inferior a la proporcional, irá establecido por convenio colectivo o por ley según su condición o puesto de trabajo. En el caso de que la*

⁶Ley nº20.744 texto ordenado por decreto 390/1976. 15/05.

jornada supere la proporción pactada, se le deberá abonar la remuneración correspondiente a la de un trabajador a tiempo completo.

- 2.) Los trabajados con esta modalidad de contrato no pueden realizar ni horas extraordinarias ni complementarias salvo en caso del art. 89 de la presente ley. Cuando se sobrepase el límite de jornada que se haya establecido, se le deberá abonar al trabajador la remuneración correspondiente a la de un trabajador a jornada completa el mes que se hubiera realizado la misma, sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.*
- 3.) Se efectuarán en proporción al salario del trabajador y serán equilibradas en caso de pluriempleo, las cotizaciones a la seguridad social y las que se perciban con ésta. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.*
- 4.) Las prestaciones de la seguridad social se establecerán teniendo en cuenta los aportes, las contribuciones efectuadas y el tiempo trabajado. Las contribuciones y los aportes para la obra social será la que corresponda a un trabajador, a tiempo completo según su categoría.*
- 5.) Los convenios colectivos son los responsables de establecer el % tope de los trabajadores con esta modalidad de contrato que en cada establecimiento se desempeñaran bajo esta modalidad contractual. También podrán implantar la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.*

Esta ley se modifica con la nueva “Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”.⁷ Esta reforma viene motivada por dos factores en concreto, económicos y sociológicos que actúan para proteger las pensiones de:

- El simultáneo aumento de la esperanza de vida y las bajas tasas de natalidad.
- El avance que hay entre el esfuerzo que han realizado en cotizaciones a lo largo de toda su vida laboral y de las prestaciones contributivas a percibir.
- El recorrido laboral cada vez es más corto ya que los trabajadores cada vez tardan más en formarse y el uso desmedido de la jubilación anticipada.
- La situación económica de crisis.

⁷ “Resumen de la Reforma de la Seguridad Social en materia de pensiones y otros temas; Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social” disponible en <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2011-seguridad-social-pensiones.htm> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

Esta reforma ha dado más cobertura a la gente, es decir, a más beneficiarios de la Seguridad Social, también ha ido mejorando su fuerza protectora, garantizando prestaciones y asistencias sociales competentes ante situaciones de alta necesidad.

El Pacto de Toledo, se aprobó por el Congreso de los Diputados en 1995, que consistió en un ⁸“análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse”, es decir, se creó para dar voz a todos los partidos políticos con el objetivo de analizar, debatir y plantear medidas dirigidas a afianzar la sostenibilidad del sistema de pensiones español. El Pleno del Congreso de los Diputados aprobó el 25 de enero de 2011, el informe de evaluación y reforma del modelo de pensiones elaborado por la Comisión de seguimiento de los acuerdos del Pacto de Toledo.

En el marco del Diálogo social, tras de aprobar el informe de evaluación y reforma, los interlocutores sociales y el Gobierno suscribieron, con fecha 2 de febrero de 2011, el Acuerdo social y económico para el crecimiento de empleo y la garantía de las pensiones. Con la presente Ley la finalidad es la siguiente, ⁹“llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico mencionado, así como incorporar algunas de las recomendaciones reflejadas en la nueva reformulación del Pacto de Toledo.”

En 2014 se modifica la anterior ley, con la nueva ¹⁰Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”, beneficiosa porque tras la situación de crisis que ha estado atravesando nuestro país, se han adoptado reformas que tenían como objetivo ayudar a la creación de empleo y a recuperación del crecimiento económico, en el plazo más corto posible.

También se modifica el cálculo de las pensiones de jubilación, para que los trabajadores puedan llegar a los 15 años mínimos de cotización y poder así tener acceso a una pensión. Las personas que trabajen parcialmente, independientemente de las horas que realicen, durante sus primeros quince años, computarán como trabajadores a tiempo completo, al igual que las personas con una jornada laboral de al menos el 67%.

⁸JOSE A. HERCE., “La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo” Libro electrónico, nº19, 2000, p. 24.

⁹ “Resumen de la Reforma de la Seguridad Social en materia de pensiones y otros temas; Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social” disponible en <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2011-seguridad-social-pensiones.htm> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

¹⁰ Ley 1/2014, que entro en vigor el 28 de febrero. Boletín Oficial del Estado, núm. 52.

En 2016 hubo otra reforma laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial efectuada por el ¹¹RD - Ley 16 /2013, de 20 de diciembre, “*de medidas para favorecer la contratación y establecer y mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras*”, como un intento de hacer más deseable este tipo de contrato para las empresas y fomentar el empleo, aunque se trate de subempleo, es decir, trabajo por tiempo no completo. La empresa y el trabajador pueden llegar a un acuerdo en el caso de que este contratado temporalmente, para realizar horas complementarias, lo que anteriormente resultaba imposible, sino es que estabas contratado con un contrato indefinido, con una única condición, que la jornada de trabajo que estipulen no sea inferior a las 10 horas semanales en cómputo anual.

En 2016, el Pacto de Toledo se vuelve a reunir para plantear de nuevo la reforma del sistema, debido a la situación de déficit que esta atravesando la Seguridad Social por la caída de las cotizaciones, a causa de la brutal caída en bolsa. Actualmente, la Comisión del Pacto de Toledo quiere reanudar con urgencia los trabajos del Pacto de Toledo con el fin de guiar una nueva reforma en el sistema público de pensiones, ya que se ha visto dañado por la actual pandemia COVID-19.

Tras el confinamiento, cuando todo vuelva a la normalidad, estaremos inmersos en una gran crisis que no solo afectará a España, sino que será a nivel mundial, habrá terribles consecuencias económicas. Verdaderamente, la Comisión del Pacto de Toledo, lo tiene bastante complicado, porque tienen que conseguir un acuerdo por unanimidad, es decir estar todos de acuerdo en la reforma del sistema de pensiones para así poder conseguir su viabilidad financiera a largo plazo, y eso no les está siendo nada fácil, por lo tanto considero que deberían de pensar en otras alternativas, como por ejemplo, intentar buscar el máximo apoyo posible y la conformidad mayoritaria, más que buscar la unanimidad, por que es un problema que a la larga nos va acabar afectando a todos.

El contrato a tiempo parcial esta regulado en el ¹²art.12 del Estatuto de los Trabajadores, donde nos especifica que un trabajo a tiempo parcial nos debe de ofrecer los mismos beneficios que un trabajo a jornada completa. Los puntos más importantes son los siguientes:

- **Permiso retribuido:** Puede variar según en el sector en el que se trabaje y su convenio, algunos convenios a la hora de ofrecer permisos siguen una prestación de proporcionalidad según el número de horas que establezcan en el contrato. Normalmente este permiso se suele utilizar para ir a cursos de formación relacionados con el ámbito laboral en el que se esté trabajando, conferencias etc...

¹¹ Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre. Boletín Oficial del Estado, núm. 305.

¹² Art. 12, Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

- **Derecho a vacaciones:** Aunque se esté trabajando a tiempo parcial, por ley se tiene el mismo derecho que un trabajador a jornada completa y por lo tanto los mismos días de vacaciones, que son 30. Si un trabajador tiene un contrato a tiempo parcial de duración determinada se usará un sistema de proporcionalidad.
- **Derecho a plus de transporte:** Tendrá los mismos recursos que un trabajador a jornada completa, ya que tiene que llegar hasta su puesto de trabajo.

3. COMPARATIVA DE LAS DIFERENTES FORMAS DE CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial durante su vida laboral han tenido diferentes requisitos a la hora de acceder a las pensiones contributivas y en consecuencia a la forma de calcular la pensión. En agosto de 2014, el Congreso de los Diputados aprobó una norma, dentro de la, “*Ley para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*”. Esta ley procede del ¹³Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, la cual flexibiliza el requisito de acceso a la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. Es una ley que los protege, y por lo tanto se ven favorecidos en cuanto a las condiciones de acceso a la jubilación, y en la práctica, se les requiere cotizar durante menos años. Al gobierno se le exigió aprobar esta norma, por una sentencia del Tribunal Constitucional, donde se resuelve una cuestión de inconstitucionalidad planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en un asunto de pensión de jubilación, bajo una doble vertiente, en primer lugar, por vulneración del art. 14 de la Constitución y en segundo lugar por dar lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que son las mujeres las que más trabajaban bajo esta modalidad de contrato, así el Gobierno transforma la doctrina en normativa modificando la referida regla de cómputo contenida en la Disposición adicional 7ª de la LGSS, en virtud del RD-ley 11/2013, de 2 de agosto, se convalida por la Ley 1/2014, de 28 de febrero:

¹⁴“La modificación supone la desaparición del computo de horas efectivamente trabajadas a efectos de determinar el día teórico de cotización, apareciendo el criterio de días cotizados o días de alta a efectos de dicha determinación. Ahí es donde aparecen los conceptos de coeficiente global de parcialidad y de coeficiente total de parcialidad”

¹³ Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto. Boletín Oficial del Estado, núm. 185.

¹⁴ BARRANCO ASESORES, “TS, Sala de lo Social, Stc de 22 de diciembre de 2014” disponible en <https://www.barrancoasesores.com/es/noticias/142-tribunal-supremo-sala-de-lo-social-sentencia-de-22-de-diciembre-de-2014-recurso-numero-264-2014> (fecha última consulta: 12 de mayo de 2020)

Antes de esta reforma se le exigía al trabajador a tiempo parcial acreditar 15 años trabajados a jornada completa, lo que implicaba cotizar más años a jornada parcial para alcanzar esos 15 años y poder cumplir con este requisito. A fin de poder visualizarlo mejor, lo voy a constatar con un ejemplo, trabajando media jornada, en la práctica necesitaba cotizar durante un total de 30 años para alcanzar los 15 años necesarios a jornada completa. Con esta nueva norma, el requisito de carencia de 15 años se ajustará al coeficiente global de parcialidad que es el ¹⁵“*equivalente al porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable*”, el que hayan tenido los trabajadores a lo largo de su trayectoria de cotización, y que figura en el fichero general de afiliación, y eso que significa, que para determinar el número de años que se le exige a cada trabajador, se calculará lo que se denomina coeficiente global de parcialidad. ¹⁶“*Suponiendo que un trabajador ha tenido distintos contratos a lo largo de su vida laboral, y que cada uno de esos contratos ha acreditado una parcialidad distinta, necesitamos llegar a ese coeficiente, que es donde se refleja la “parcialidad media” que ha tenido un trabajador durante su trayectoria laboral.*”

Por ejemplo, imaginémonos que Pepe tiene una papelería y ha trabajado durante toda su vida solamente 12 años, y gran parte de esos años lo ha hecho con una jornada a tiempo parcial. Llega la hora de jubilarse, anteriormente debería de haber acreditado 15 años de cotización, sin embargo, ahora, gracias al coeficiente global de parcialidad, podría llegar a conseguir una pensión de jubilación.

Anteriormente, un trabajador que hubiera tenido un coeficiente del 100%, se le hubieran exigido 15 años cotizados, trabajando con un contrato a tiempo completo. Un trabajador que tuviera un coeficiente global de parcialidad del 70%, tendría que justificar al menos 10 años y medio. Visto desde la perspectiva actual, el coeficiente global de parcialidad se calcula para saber el periodo de cotización exigido para poder acceder a la pensión de jubilación. Voy a poner un ejemplo, para así poder visualizarlo de una manera más clara, si un trabajador con un coeficiente global de parcialidad del 50%, es decir, justo la mitad de su jornada, ya no se le exigirán 15 años de cotizaciones a jornada completa, sino que serán 7 años y medio la mitad, como lo justifica el Ministerio de Trabajo.

¹⁵ BBVA, “*definición coeficiente global de parcialidad.*” disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/trabajas-a-tiempo-parcial-como-afecta-el-coeficiente-de-parcialidad-a-tu-futura-pension.html> (fecha última consulta 7 de mayo de 2020)

¹⁶ BBVA, “*¿Trabajas a tiempo parcial? Cómo afecta el coeficiente de parcialidad a tu futura pensión*” disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/trabajas-a-tiempo-parcial-como-afecta-el-coeficiente-de-parcialidad-a-tu-futura-pension.html> (fecha última consulta 7 de mayo de 2020)

Dicho periodo mínimo se calcula de la siguiente forma: ¹⁷“Se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera sea la duración de la jornada en cada uno de ellos.”

Tabla 1. Ejemplo de un trabajador que compagina periodos a tiempo parcial y a tiempo completo:

Días trabajados	% de parcialidad	Días cotizados
1.340	100 %	1.340
3.400	50 %	1.700
2655	30 %	797
7.395		3.837

Esta persona habrá trabajado 7.395 días y habrá cotizado un total de 3.837 días, es decir, 10,51 años. ¹⁸“Para calcular el coeficiente global de parcialidad que acredita, deberemos calcular el porcentaje que suponen los días cotizados en la relación al periodo natural de días efectivamente trabajados, mediante una regla de tres”: que en este caso sería $3.837 \times 100 / 7.395 = 51,88\%$.

Siguiendo el criterio actual, al periodo de carencia genérico de 15 años aplicamos el coeficiente global de parcialidad del 51,88% y obtenemos que la persona de nuestro ejemplo deberá acreditar 7,80 años cotizados.

Respecto al periodo de carencia específico de 2 años, haremos lo mismo que con el periodo de carencia genérico, deberá cotizar 1,03 años en el intervalo de 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación.

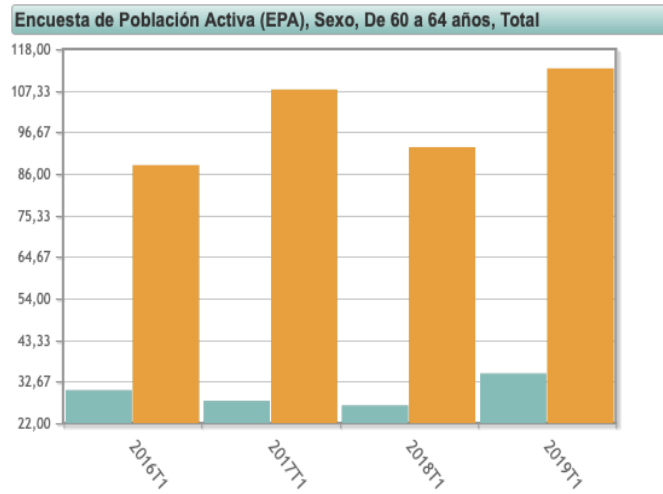
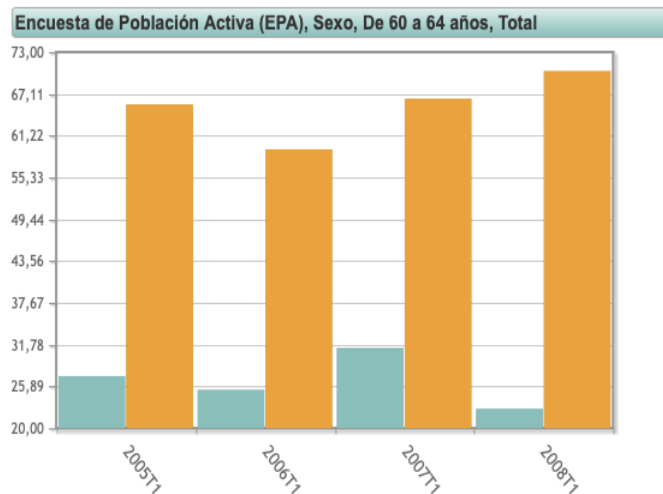
Si se le hubiera aplicado el criterio anterior, no hubiera podido acceder a la pensión de jubilación, ya que se requería un mínimo de 15 años de cotización.

¹⁷ IBERLEY. “Prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial” disponible en <https://www.iberley.es/temas/prestaciones-trabajadores-tiempo-parcial-10791> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

¹⁸ BBVA, “¿Trabajas a tiempo parcial? Cómo afecta el coeficiente de parcialidad a tu futura pensión.” disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/trabajas-a-tiempo-parcial-como-afecta-el-coeficiente-de-parcialidad-a-tu-futura-pension.html> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

3.1 DATOS ESTADÍSTICOS DEL NÚMERO DE PENSIONISTAS QUE SE ENCUENTRAN EN ESTA SITUACIÓN

¹⁹Tabla 2. *Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad en España.*



Casi 70.300 mujeres tuvieron en 2008, antes de la crisis, un contrato a tiempo parcial en España, una cifra superior un 6,6% a la de 2005, que fueron 65.600. Comparándolo con el 2019, que han sido 115.440 mujeres, lo cual supone un crecimiento de un 39,10% en los últimos 11 años. Según una Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Podemos comprobar que hay una clarísima diferencia en la tasa de ocupación a tiempo parcial entre hombres y mujeres, las mujeres son las que más utilizan esta modalidad de contrato, ocupan el 72% de los contratos parciales.

Aunque sigue muy por encima del empleo masculino a tiempo parcial, hay que precisar que la crisis ha supuesto un mayor incremento de esta forma de empleo entre hombres.

Esta tabla en concreto refleja, los trabajadores en edades comprendidas entre 60 y 64 años, donde podemos observar cómo estaba la situación años atrás, y actualmente. En concreto, he elegido los primeros trimestres, de los años 2005, 2006, 2007 y 2008 comparándolos con los más actuales 2016, 2017, 2018 y 2019.

¹⁹ INE "ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad en España" disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181#!tabs-grafico> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

El trabajo a tiempo parcial supone en España el 15% de total de los empleos. Como veníamos diciendo hay muchas más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial, igual en etapas anteriores que en la actualidad. En una entrevista con Efe, la secretaria de Empleo de CCOO, en concreto Eva Santillana, ²⁰ *considera que esta parcialidad notablemente femenina es consecuencia de la ausencia de medidas de discriminación positivas en las empresas enfocadas a generar una mayor igualdad en el acceso al empleo de hombres y mujeres.* Los sindicatos reclaman a las empresas, que se introduzcan mejoras en los convenios colectivos, a través de la negociación colectiva, que actúen como correctivo de esa brecha de género en el empleo parcial.

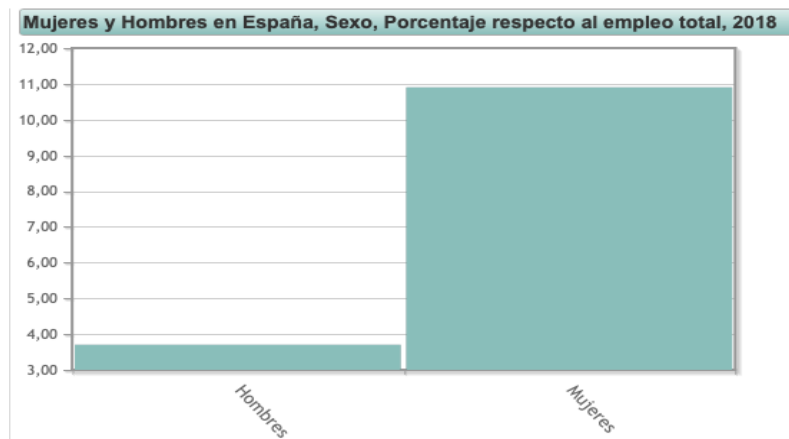
El trabajar a tiempo parcial tiene mucho que ver con el reparto de cargas en el hogar, por eso las mujeres, tienen un porcentaje tan alto, en concreto un 20% de las ellas con contrato parcial debe escoger este tipo de empleo por motivos familiares. Aunque el problema que hay en España también es que, mucha gente que trabaja a jornada parcial lo hace de manera involuntaria, ¿qué quiere decir eso?, que posiblemente la mitad de este porcentaje de personas preferiría poder trabajar más horas, pero no puede. No obstante, para muchas personas supone la única posibilidad de encontrar una ocupación.

Quiero hacer hincapié, en la brecha de género, las mujeres respecto a los hombres tienen un porcentaje más alto en cuanto a estudios, y aun así las mujeres tienen un salario menor al de los hombres. Si nos atenemos a una Encuesta de la Población Activa, ²¹ *el año 2016 se cerró en España con una tasa de paro entre las mujeres del 20,7%, frente al 18,8% entre los hombres. En Cataluña, el paro femenino es del 15,9% y el masculino, del 13,9%. Pero donde se observa una mayor brecha es en la calidad del trabajo. El porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial en Cataluña triplica el de los hombres: 21,6% frente al 8,6%. Y no hay que olvidar que el 56% de quienes trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no encuentran empleo a tiempo completo, casi el doble que la media europea, que es hoy del 30%.*

²⁰ EL ECONOMISTA, “El empleo a tiempo parcial se duplica en España en la dos últimas décadas” disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10030762/08/19/El-empleo-a-tiempo-parcial-se-duplica-en-Espana-en-la-dos-ultimas-decadas.html> (fecha última consulta: 21 de abril de 2020)

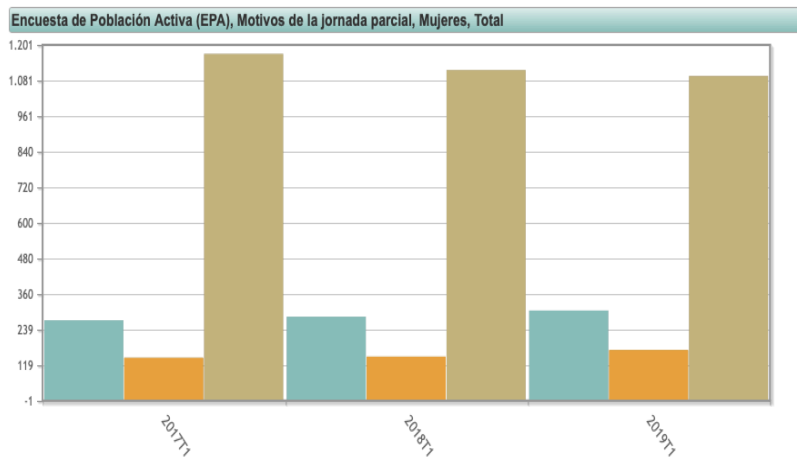
²¹ OLIVA, M. P. “Ellas salen de la crisis peor” disponible en https://elpais.com/ccaa/2017/03/04/catalunya/1488648312_838456.html (fecha última consulta: 23 de abril de 2020)

²²Tabla 3. *Mujeres y hombres en España, porcentaje respecto al empleo total, 2008*



Los contratos a tiempo completo todavía se sitúan por debajo del 85%, mientras que los empleos parciales no paran de aumentar, lo podemos comprobar en esta Encuesta de Población Activa (EPA), un 15% del total de los empleos está ejercido por personal a tiempo parcial.

²³Tabla 4. *Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad*



- **Color azul:** Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.

- **Color naranja:** Otras obligaciones familiares o personales.

²² INE, “mujeres y hombres en España, porcentaje respecto al empleo total, 2008” disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896#!tabs-grafico> (fecha última consulta: 23 de abril de 2020)

²³ INE, “ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad” disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181#!tabs-grafico> (fecha última consulta: 23 de abril de 2020)

- **Color marrón:** No haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

En este gráfico, he puesto solo mujeres ya que son las que más influencia tienen en este tipo de contrato, por lo tanto, me interesa más profundizar en ellas. El problema más grande que hay y que podemos visualizar enseguida, es que la gran mayoría de personas que trabaja a tiempo parcial, es porque no ha encontrado trabajo a jornada completa y no les queda más remedio que trabajar así.

También unas 240.000 mujeres no trabajan a jornada completa, por el cuidado de sus hijos, o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y unas 120.000 mujeres por otras obligaciones familiares o personales.

Ambos géneros, en su mayoría, coinciden que deben trabajar con este tipo de contrato porque no han encontrado otro a jornada completa o que les ofrezcan más horas, aun así, estando ellas/os muy interesados en poder mejorar sus condiciones. Pero hay diferencias muy claras visto desde las dos perspectivas:

- Los hombres que deciden trabajar a tiempo parcial normalmente lo hacen para poder compatibilizar sus estudios, o porque no encuentran trabajo a jornada completa y muy pocos de ellos elige esta modalidad de contrato por motivos familiares, cuidado de sus hijos etc...
- Las mujeres totalmente lo contrario.

En una noticia publicada en el periódico el Mediterráneo, nos dice que en los contratos temporales no han dejado de aumentar durante los últimos años en Castellón. Según los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), ²⁴“39.000 trabajadores de la provincia tienen un empleo a tiempo parcial, 10.200 más que en el 2009. De esos 39.000, el 75,3% es mujer y la mayoría trabaja en el sector servicios.”

En definitiva, como afirma Celemín en un artículo publicado en el EC por L. Palacios y N. A. Erausquin “*Son contratos involuntarios, tienen rostro femenino y son foco de fraude*”. Un modelo no deseable, que precariza el mercado laboral y con una tendencia peligrosa, que cada vez se impone más.

²⁴ PERI, E. “10.000 trabajadores a tiempo parcial se jubilarán con pensiones más altas” disponible en https://www.elperiodicomediterraneo.com/noticias/castellon/10-000-trabajadores-tiempo-parcial-jubilaran-pensiones-mas-altas_1233446.html (fecha última consulta: 18 de mayo de 2020)

3.2 SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Esta sentencia la emitió el pasado 8 de mayo de 2019 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, donde la jubilación con contrato a tiempo parcial, marco un antes y un después.

Todo empezó con una cuestión del Tribunal de Justicia de Castilla y León (TSJCL) relacionado con los trabajadores a tiempo parcial sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres.²⁵ Una mujer de Castilla y León, que trabajó como limpiadora, recurrió al Instituto Nacional de la Seguridad Social el reconocimiento de una pensión de jubilación, porque consideraba que la pensión que le reconocían era muy baja. El INSS le reconoció una pensión de jubilación con efectos a partir del 1 de octubre de 2016. Su importe se calculó multiplicando la base reguladora por el porcentaje del 53%, que reflejaba el hecho de que dicha trabajadora había trabajado a tiempo parcial durante gran parte de su trayectoria laboral.

²⁶“El órgano jurisdiccional remitente explica que esa base reguladora consiste en la media de las bases de cotización, calculadas en función de los salarios efectivamente percibidos por las horas trabajadas y por los que se cotizó durante una serie de años antes de la jubilación.” La empleada de hogar solicitaba que, para que calcularan el importe su pensión de jubilación, aplicaran “un porcentaje del 80% con el fin de que los periodos en los que ella trabajó a tiempo parcial fueran tomados en consideración del mismo modo en que hubieran sido tratados de haber sido periodos a tiempo completo.”

Dicha solicitud fue desestimada, por lo que la empleada de hogar presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social nº4 de Valladolid en la que alegaba una diferencia de trato establecida por la normativa nacional dando lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres.

Mediante la sentencia del 30 de junio de 2017, el Juzgado de lo Social nº4 de Valladolid desestimó la demanda por considerar ²⁷“que el trato diferente dispensado a los trabajadores a tiempo parcial a efectos del cálculo de la pensión de jubilación no constituía una discriminación, ya que la fórmula aplicada tiene por finalidad adaptar el cálculo a las cotizaciones realizadas, con arreglo al principio de *pro rata temporis*”, es decir en proporción del tiempo.

²⁵ STS 2019, de 8 de mayo de 2019 disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es> (fecha última consulta: 2 de mayo de 2020)

²⁶ CENDOJ, disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/978f6e5536c544ef1ba92c12a04b32b04c6f0fa4c17ea25b> (fecha última consulta: 2 de mayo de 2020)

²⁷ STS 2019, de 8 de mayo de 2019 disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es> (fecha última consulta: 2 de mayo de 2020)

La empleada del hogar recurrió en suplicación esa sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, el cual explica que el sistema de cálculo de la pensión de jubilación fue introducido a raíz de que se dictara la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo. *“En esa sentencia, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional, a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno (C-385/11, EU:C:2012:746), el sistema anterior que, a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación, computaba los períodos de trabajo a tiempo parcial de manera proporcional respecto de la jornada de trabajo a tiempo completo, aplicando en cualquier caso un coeficiente multiplicador de 1,5. Con arreglo a este sistema, si el tiempo trabajado así computado no era superior a 15 años, el trabajador no causaba la pensión de jubilación. Mediante la reforma que tuvo lugar, el legislador modificó el sistema de acceso a la pensión de jubilación introduciendo, al mismo tiempo, un coeficiente de parcialidad respecto de los trabajadores que hubieran prestado servicios a tiempo parcial para calcular el importe de dicha pensión.”*

Como regla general, el importe de la pensión de jubilación se calcula aplicando a la base reguladora, que se obtiene a partir del promedio de las bases de cotización de los años anteriores a la jubilación, un porcentaje determinado en función del número de años cotizados.

Por lo que se refiere más concretamente a los trabajadores a tiempo parcial, el sistema de cálculo de ese porcentaje, queda definido en artículo 247²⁸ de la LGSS:

- a) *Se determinará según el tiempo en el cual el trabajador haya estado dado de alta con esta modalidad de contrato a tiempo parcial, independientemente de cual sea la duración de su jornada en cada uno de sus contratos. El coeficiente de parcialidad, se aplica sobre el tiempo en el que el trabajador ha estado dado de alta, el resultado de este es el número de los días que se consideran efectivamente cotizados en cada periodo. A ese número de días, se le sumarán si fuera el caso los días cotizados a jornada completa, el resultado de este sería el total de días de cotizaciones que acreditaría y computarían para el acceso a la prestación.*
- b) *Una vez ya hayamos sacado el número de días de cotización que acredita, se procede al cálculo del coeficiente global de parcialidad. En el suceso en el que se tratase de un subsidio por incapacidad temporal, el cálculo de ese coeficiente se realizaría únicamente sobre sus últimos 5 años. Si se trata del subsidio por paternidad o maternidad, el coeficiente se calculará sobre sus últimos 7 años, o dependiendo del caso, sobre toda la vida laboral.*
- c) *El periodo que se les exige a los trabajadores a tiempo parcial, es el resultado de aplicar al tiempo regulado de forma general el coeficiente global de parcialidad al que se refiere la letra b). En el hipotético caso, en que al trabajador se le exija que parte o la totalidad del periodo mínimo exigido este dentro de unos límites, el coeficiente global de parcialidad se*

²⁸Art. 247. RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido LGSS.

aplicara para fijar el periodo de cotización exigible. El periodo exigido será, en todo caso, el que este establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Por último, según el artículo 248, apartado 3, de la LGSS, dice que, “*el número de días cotizados que arroje ese cálculo se incrementa con la aplicación de un coeficiente de 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al de los días por los que se cotizara efectivamente.*”

Eso tiene como consecuencia, según el mismo órgano jurisdiccional remitente, que, en el caso de periodos de trabajo a tiempo parcial, el Derecho español produce, efectos perjudiciales para los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo, solo en el caso de que el coeficiente de parcialidad sea igual o superior a 2/3 del trabajo a tiempo completo, los efectos serán neutros. Según la opinión del órgano jurisdiccional remitente, es que el método de cálculo de las pensiones de jubilación es doblemente perjudicial en el supuesto que trabajen a tiempo parcial. Además, es evidente que el salario y la base reguladora de un trabajador con una jornada parcial, son inferiores a los de un trabajador a tiempo completo, por lo tanto, ese procedimiento se reduce, en función del tiempo de trabajo y el tiempo de cotización que se tome reputado para el calculo del % aplicable a la base reguladora.

El Tribunal de Castilla y León explica, que, según el Instituto Nacional de Estadística, “²⁹*en el primer trimestre de 2017, el 75% de las trabajadoras eran mujeres, y por lo tanto tiene carácter perjudicial principalmente en ellas, considera que las disposiciones controvertidas en el litigio principal generan una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social y al artículo 21 de la Carta. Así, estima que tales disposiciones nacionales no parecen responder a un objetivo legítimo de política social o, en cualquier caso, no resultan proporcionadas respecto de ese objetivo. El órgano jurisdiccional remitente considera que es imposible interpretar la LGSS de manera conforme con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7. A este respecto, precisa asimismo que, con arreglo a la doctrina del Tribunal Constitucional, un órgano jurisdiccional español no puede dejar inaplicada una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal sin mediar una remisión prejudicial al Tribunal de Justicia o sin plantear una cuestión de constitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.*”

²⁹ STS 2019, de 8 de mayo de 2019 disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es> (fecha última consulta: 2 de mayo de 2020)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León decide suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

³⁰*“De acuerdo con el Derecho español para calcular la pensión de jubilación debe aplicarse a la base reguladora calculada sobre los salarios de los últimos años un porcentaje que está en función del número de años cotizados durante toda la vida laboral. ¿Debe considerarse que una norma de Derecho interno, como es la contenida en los artículos 247, letra a), y 248.3 de la LGSS, que reduce el número de años computables para aplicar el porcentaje en el caso de períodos trabajados a tiempo parcial, es contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7? ¿Exige el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79 que el número de años cotizados tomados en consideración para fijar el porcentaje aplicable al cálculo de la pensión de jubilación se determine de la misma manera para los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial? ¿Debe interpretarse que una norma de Derecho interno como la controvertida en el presente litigio es también contraria al artículo 21 de la Carta, de manera que el órgano jurisdiccional nacional está obligado a garantizar la plena eficacia de la Carta y a inaplicar las disposiciones legislativas de Derecho interno controvertidas, ¿sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador o mediante cualquier otro procedimiento constitucional?”*

El Tribunal de Justicia declaró que:

“El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad 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.”

Realmente el Tribunal de Justicia Europeo no estima si realmente existe discriminación o no hacia la mujer, deja que esa interpretación la valore la justicia española. Por lo tanto, el Tribunal de Castilla y León es el que tiene que analizar si realmente existe discriminación hacia la mujer, comprobar si

³⁰ STS 2019, de 8 de mayo de 2019 disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es> (fecha última consulta: 2 de mayo de 2020)

esos datos son “*válidos, significativos y representativos.*” Si así fuera, se anularía el cálculo que hay actualmente.

Aunque el TJUE en la sentencia, si que concluye y es bastante convincente de que, si existe discriminación, no directa, porque la norma en cuestión es igual para trabajadores y trabajadoras, pero si podría haberla indirecta. Lo que quiere el TJUE es igualar el cálculo de las pensiones entre hombres y mujeres, a tiempo parcial al del tiempo completo.

Dicha resolución resulta de mucha importancia para todas esas mujeres que han trabajado durante un largo periodo de su vida laboral a tiempo parcial, plantea que la regulación del cálculo de la pensión de jubilación de estas mujeres es contraria a la normativa comunitaria, ya que respetando el principio de contributividad de nuestro sistema de Seguridad Social, la cuantía de la pensión ya es reducida, porque depende de la base reguladora de la trabajadora, y estas evidentemente son inferiores a las de cualquier trabajador a tiempo completo, por el número de horas cotizadas y luego además aplicarle el coeficiente de parcialidad que lo reduce aun más, por lo tanto va mucho más allá de ser un sistema proporcional.

A la conclusión que se llega, es que la aplicación del porcentaje a esa base reguladora que ya esta reducida, en función del coeficiente de parcialidad y no de tiempo trabajado, por lo tanto, resulta discriminatorio para las mujeres ya que afecta a más trabajadoras que a trabajadores.

Si interpretamos esta sentencia observaremos que hay una doble penalización, que se incluyen en concreto en los párrafos 54 dice y 55³¹, por un lado, están las bases de cotización, que son más reducidas que las que corresponden al trabajo a jornada completa. Por otra parte, el coeficiente global de parcialidad que se acordó en la última reforma del 2014, que ³²“*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 lo tanto, sabemos que para poder acceder a la jubilación tenemos que generar 15 años, para los periodos cotizados a tiempo parcial se mantendría igual a los dos tercios de jornada, y no sólo comenzaría a incrementarse si el periodo cotizado a tiempo parcial fuera inferior a ese porcentaje.

³¹ 54 STC: “*el hecho de que la base reguladora de un trabajador a tiempo parcial sea inferior, en cuanto contrapartida de 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 del sistema de seguridad social de tipo contributivo.*”

55 STC: “*Por lo 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 que prestaron sus servicios a tiempo parcial reducido, es decir, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, una reducción del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo pro rata temporis.*”

³² Según un estudio del BBVA, de 2016 disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-ya-tienen-mas-facil-el-acceso-a-su-pension-de-jubilacion.html> (fecha última consulta: 4 de mayo de 2019)

También cambio la forma de calcular la pensión en cuanto a los días acreditados en función de la cotización a tiempo parcial. Cuando pasa esto, se aumenta el número de días cotizados a tiempo parcial, porque de esta manera se aplica al periodo acreditado el mismo coeficiente del 1,5.

³³ **Almudena Jiménez, asociada sénior de Cuatrecasas** especializada en Derecho Laboral, *“piensa que cabe la posibilidad que se celebren más procedimientos judiciales, que haya un “efecto llamada” y que muchas otras personas aprovechen esto y hagan suyo el razonamiento dado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en primer lugar, las mujeres, porque son ellas las más afectadas, y el TSJE habla de una posible discriminación por razón de sexo. Todo esto dependerá también de las movilizaciones sociales y del ruido que haga la gente, si no hay ningún cambio por parte del legislador”*

Sobre el período, es decir, para los que ya estén cobrando prestaciones, podría ser objeto de revisión, el ³⁴artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social:

1. *Se le reconoce las prestaciones hasta 5 años, después prescribe, comenzándose a contar inmediatamente desde el día siguiente a aquel en el cual tenga lugar el hecho causante, sin detrimento de las excepciones de la presente ley y sus efectos a partir de los 3 meses anteriores a la fecha que se presente dicha solicitud. Si la prestación ya reconocida resulta que es afectada por una solicitud de revisión de la misma, los efectos económicos de esta nueva tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la presentación. Esta nueva regla no intervendrá en los casos en que la rectificación sea por un error material, de hecho, o aritméticos ni cuando la revisión derive de la obligación de reintegro de prestaciones indebidas a las que se refiere el art. 55.*
2. *La prescripción de la misma se suspenderá por las causas ordinarias del art. 1973 del Código Civil.*
3. *En el caso en haya un acto judicial en contra de un presunto culpable, la prescripción se suspenderá mientras se tramita, y se vuelve a contar el plazo desde la fecha en la cual se notifica el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza.*

Como podemos observar, hay un máximo de 3 meses en los sucesos en que la nueva prestación venga determinada por un cambio legal o un cambio de interpretación de la norma, (el plazo es mayor si se tratase de un “error material o aritmético.”) Si se interpreta la norma de esta manera, los efectos para las arcas publicas estarían controlados, aunque seguiría siendo un “palo” para las

³³ SORIANO, D. 2019 “las consecuencias de la sentencia del TJUE: millones de pensionistas podrían reclamar una subida de su prestación” disponible en <https://www.libremercado.com/2019-05-11/las-consecuencias-de-la-sentencia-del-tjue-millones-de-pensionistas-podrian-reclamar-una-subida-de-su-prestacion-1276638183/> (fecha última consulta: 22 de abril de 2020)

³⁴ Art. 53. Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido LGSS.

cuentas de la Seguridad Social en un futuro, porque tendrían que recalcular muchas pensiones, en un sistema que ya está debilitado, pero no habría que pagar también por el pasado.

Esto también depende de cómo los tribunales admitan esta interpretación ya que va en función de los beneficiarios de dichas pensiones, ellos desde un principio ya hubieran tenido derechos a esa pensión superior y también hubieran aplicado las normas que hay para la prescripción del derecho de cobro de tal prestación.

3.3 EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ANULA LA FORMA DE CALCULAR LA JUBILACIÓN A TIEMPO PARCIAL POR DISCRIMINAR A LA MUJER

Tras la sentencia del TJUE, el Tribunal Constitucional, con fecha 12 de agosto de 2019, declaró ³⁵*inconstitucionalidad y nulidad de la norma reguladora de la cuantía de la pensión de jubilación para los trabajadores a tiempo parcial.* Se elimina el coeficiente de parcialidad, que es el que reduce y penaliza el número real de días cotizados en el cálculo del porcentaje por los años de cotización del importe de la pensión de jubilación, por considerar que vulnera el principio de igualdad y que con amparo del art. 14 de CE constituye una discriminación indirecta por razón de sexo.

Lo que se pretende con este cambio es equilibrar el importe de la pensión de jubilación de la trabajadora a tiempo parcial y el importe de la pensión de jubilación de un trabajador a jornada completa, porque hasta ahora, se tenían en cuenta las horas efectivas trabajadas de cada uno, pero el TC considera que en ese coeficiente se discrimina de forma indirecta a la mujer trabajadora.

El art. 14 de la CE, dice que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”* y es el que lesiona la normativa del contrato a tiempo parcial. Esta sentencia no tiene efectos retroactivos, es decir, que ³⁶*“no afecta a quienes ya están cobrando una pensión de trabajadores a tiempo parcial, y a quienes ya tienen reconocido el derecho y van a empezar a cobrarla próximamente. Tampoco a quienes cobran pensiones por debajo de la renta mínima de la Seguridad social, porque ya tienen el complemento. Tampoco a quienes trabajaron dos tercios de la jornada, porque con él coeficiente ya tienen reconocido el día completo de cotización”*, en definitiva, no se revisarán pensiones reconocidas firmes anteriores al 12 de agosto de 2019.

La seguridad Social ya está aplicando uno de los criterios, que *“consiste en considerar los días naturales los días cotizados a tiempo parcial”*, que significa lo siguiente, anteriormente los días se

³⁵ STC 91/2019, de 3 de julio. Disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25987> (fecha última consulta: 8 de mayo de 2020)

³⁶ VALVERDE, *“Seis claves sobre la sentencia del Constitucional que cambia la cotización del tiempo parcial”*, disponible en <https://www.expansion.com/economia/2019/07/04/5d1d0c3be5fdeabd608b458b.html> (fecha última consulta 17 de abril de 2020)

computaban como reducidos según la parcialidad del puesto y se aumentaban posteriormente cuando se les aplicaba el coeficiente del 1,5 y ya pasaban a contarse como días naturales. Observando y analizando esta sentencia, podemos interpretar que antes ya había una doble discriminación, ya que es obvio que las bases de cotización que utilizan para el cálculo de las pensiones son menores que las que se utilizan para los trabajadores a jornada completa. Y además de todo esto, este tipo de empleo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sostienen, por lo tanto, el Tribunal estima que existe una discriminación indirecta por sexo.

Y nos preguntaremos; ¿cómo se calcula la pensión de jubilación de un trabajador a tiempo parcial tras esta sentencia? Voy constatarlo con un ejemplo para que así se entienda mejor. Básicamente la pensión de jubilación se calcula ateniéndonos a la base reguladora y al número de años cotizados, que determinaran el porcentaje de pensión que cobrarás.

La base reguladora va en función del salario ³⁷“de tus últimos años 22 años o 264 meses y seguirá aumentando hasta alcanzar los 25 años en 2022”. Se calcula sumando las bases de cada periodo cotizado y aplicando un divisor que también va aumentando cada año.

³⁸Tabla 5. Ejemplo de como se calcula la jubilación tras la sentencia del TC

Año	Nº. meses computables/Divisor	Años computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

³⁷ TRECET, J. “Cómo se calcula la jubilación de un trabajador a tiempo parcial” disponible en <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/calcula-jubilacion-tiempo-parcial/> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

³⁸ TRECET, J. “Cómo se calcula la jubilación de un trabajador a tiempo parcial” disponible en <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/calcula-jubilacion-tiempo-parcial/> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

Como podemos observar en 2019 para determinar cuál es la base de cotización, se utiliza el salario de los últimos 22 años, el que sigue subiendo hasta los 25 años en 2022. El divisor se utiliza para calcular cuál será la pensión en 14 pagas.

Cuanto más alto sea el salario mayor será la pensión de jubilación. Si se trabaja a tiempo parcial, la otra variable que entra el juego es el número de años que tenga cotizados, hay que tener un mínimo de 15 años (**carencia genérica**) y 2 deben estar dentro de esos los últimos 15 (**carencia específica**). Con todo esto, se tendrá derecho a cobrar el 50% de la base reguladora, para cobrar el 100%, se necesita haber cotizado durante 36 años y 9 meses en 2019. Hasta 2027, ese número de años va a seguir aumentando.

Con la siguiente tabla, podremos observar que cada mes de cotización que se suma, hará que se cobre un porcentaje mayor de la base reguladora.

Tabla 6. Ejemplo de cómo se calcula la jubilación tras la sentencia del TC

Período de aplicación	Primeros 15 años		Años adicionales			TOTAL		
	Años	%	Meses adicionales	Coficiente	%	Años	Años	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

Explicación de la tabla:³⁹ “en 2020, por ejemplo, necesitaríamos 15 años cotizados para poder acceder al 50 % de la pensión de jubilación. Cada mes que hayas cotizado de más hasta el 106, se sumarán 0,21 puntos porcentuales (con 15 años y 1 mes tendrás derecho al 50,21 % de la pensión de jubilación; con 15 años y 2 meses al 50,42 % y así sucesivamente). A partir del mes número 106 (donde se tendrá derecho al 72,26 % de la pensión), este porcentaje baja a 0,19 puntos

³⁹ TRECET, J. “Cómo se calcula la jubilación de un trabajador a tiempo parcial” disponible en <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/calcula-jubilacion-tiempo-parcial/> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

porcentuales, que será lo que se vaya sumando por cada mes cotizado de más hasta completar los 252 meses (o 21 años completos).”

Con esta tabla se puede visualizar con claridad, que no hay diferencia a la hora de calcular una pensión de un trabajador a tiempo completo a la de uno a tiempo parcial, tras la sentencia del TC, ahora este cálculo se hace de la misma forma. Lo que cuenta es cada día trabajado, ya no cuentan las horas.

Independientemente de todo esto, la pensión del trabajador a tiempo parcial siempre va a ser menor que la de un trabajador a tiempo completo, porque el salario y la aportación a la Seguridad Social es menor. También hay que tener en cuenta a que edad decida jubilarse, es decir, dejar de trabajar, ya que cuanto más tarde se jubile más alta será la pensión.

4. CÓMO BENEFICIA AL PENSIONISTA LA NUEVA FÓRMULA DE CÁLCULO

Desde que el TC dictó sentencia el pasado Julio, ⁴⁰*“trabajar una hora al día tendrá el mismo efecto para calcular el tiempo cotizado a la Seguridad Social que quienes hayan estado trabajando ocho horas diarias.”* Es decir, no habrá diferencia entre un trabajador a tiempo parcial y otro a tiempo completo a la hora de calcular sus futuras pensiones, más allá lógicamente de la disminución que tendrá el hecho de haber cotizado menos horas, lo que repercutirá tanto en el salario como en la pensión de jubilación, pero ya no serán penalizados con ningún otro coeficiente como hasta ahora ocurría.

También hay que tener en cuenta que tras la reforma que hubo en 2013, hay muchos trabajadores que ya tienen por horas, jornadas iguales o superiores al 67%, y tienen garantizada la plena igualdad de trato con los empleados a jornada completa. Además, a parte de esto, la ley también asegura una pensión mínima para aquellos que tienen unos salarios muy bajos a consecuencia de su trabajo a jornada parcial. Esa cuantía mínima mensual, varía en función de si el pensionista ya ha cumplido la determinada edad y si tiene familiares a su cargo, siempre y cuando no supere el límite de ingresos que establece la Seguridad Social.

⁴⁰ ERAUSQUIN, *“Trabajo cambia desde ya el cálculo de la pensión para los empleados a tiempo parcial.”* disponible en: <https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/trabajo-cambia-calculo-20190705033613-ntvo.html> (fecha última consulta: 3 de mayo de 2020)

⁴¹Tabla 7. Limite ingresos para garantizar una pensión mínima

Límite de ingresos para pensión mínima

LÍMITE DE INGRESOS (sin incluir la pensión)	CUANTÍA ANUAL
Con cónyuge no a cargo	7.638,00
Con cónyuge a cargo	8.909,00
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	7.638,00

Jubilación

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	843,40	11.807,60
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	683,50	9.569,00
Con cónyuge NO a cargo	648,70	9.081,80

JUBILACIÓN MENOR DE 65 AÑOS	CUANTÍAS MENSUALES	CUANTÍAS ANUALES
Con cónyuge a cargo	790,70	11.069,80
Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)	639,50	8.953,00
Con cónyuge NO a cargo	604,40	8.461,60

Hay muchos jubilados españoles, tanto los que ya están retirados, como los que se jubilarán con esta modalidad en los próximos meses, que, tras la sentencia del Tribunal Constitucional vista en el apartado de arriba, donde se declara nulo, inconstitucional y discriminatorio el método del cálculo de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial, supondrá un autentico tsunami de enormes proporciones para las cuentas de la Seguridad Social.

⁴²Para los trabajadores y pensionistas, que hayan acumulado periodos de cotización a tiempo parcial, supone para ellos una buena noticia, ya que muchos de ellos tendrán derecho a una pensión más elevada a la que se les reconocía hasta ese momento. También aquellas que estaban pendientes de tramitación e incluso las que hubieran reclamado a los tribunales y estuvieran esperando la sentencia.

⁴¹ “Seguridad Social” disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30434#40886> (fecha última consulta: 18 de mayo de 2020)

⁴² ERAUSQUIN, P. L. / N. A. “Trabajo cambia desde ya el cálculo de la pensión para los empleados a tiempo parcial” Disponible en <https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/trabajo-cambia-calculo-20190705033613-ntvo.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com> (fecha última consulta: 24 de abril de 2020)

5. REPERCUSIÓN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La gente se ha sentido engañada por el Gobierno, y avergonzados como dice una noticia publicada por ⁴³Carlos Sánchez en un artículo del Confidencial que dice *“el país carga los despidos contra los más débiles. Los datos de afiliación de marzo han revelado lo que todos ya sabían. Los despidos se iban a cebar con los trabajadores temporales, ya que son los más vulnerables”*.

Una noticia del periódico El País dice *“el despido de trabajadores fijos provoca importantes conflictos, pero si el ajuste es sobre los eventuales, el efecto se diluye.”*

Hace referencia a que España es el país donde la recuperación económica favorece mucho más a los ricos que al resto de la población. Es el país que más ha aumentado la pobreza desde el inicio de la crisis, donde menos han crecido los salarios y más las retribuciones de las grandes empresas con poder de mercado, y donde más han aumentado de forma considerable los contratos temporales y a tiempo parcial, en relación a todos los demás países europeos.

Las consecuencias de esto son dramáticas, especialmente para la gente joven, además muchas veces la temporalidad obliga a las mujeres a elegir entre tener un empleo o tener un hijo.

Según Antón Costas⁴⁴ *“es que el exceso de temporalidad es un problema derivado por una determinada “cultura” empresarial y sindical. Cultura entendida en el sentido de un conjunto de valores, actitudes y prácticas que influyen en las decisiones de contratación.”*

En primer lugar, los empresarios saben perfectamente que un exceso de contratos temporales no es bueno, ya que aumenta la rotación laboral y obliga a mayores gastos de formación y penaliza la productividad y la competitividad a largo plazo.

Y, en segundo lugar, es que antiguamente las condiciones de tener a un trabajador temporal a uno indefinido eran más beneficiosas ya que, si se tenía que despedir a alguien el coste se veía reducido, pero hoy en día se han ido endureciendo mucho las condiciones de estos contratos temporales. Aunque los empresarios saben por experiencia que, si se ven obligados a hacer algún ajuste de plantilla, ésta recae mejor sobre los temporales que sobre los fijos. Si se despide a un trabajador fijo el conflicto que se genera tanto entre trabajadores como en sindicatos entorno social etc..., es un problema reputacional para la empresa que los directivos tienen en cuenta antes de

⁴³ Sánchez, C. *“Una vergüenza: el país que carga los despidos en los más débiles.”* Disponible en https://blogs.elconfidencial.com/espana/mientras-tanto/2020-04-03/pais-carga-despidos-mas-debiles_2531943/ (fecha última consulta: 24 de abril de 2020)

⁴⁴ ANTON COSTAS. *“La cultura de la contratación cultural.”* (2018, marzo 16) disponible en https://elpais.com/economia/2018/03/16/actualidad/1521196810_972196.html (fecha última consulta: 1 de mayo de 2020)

tomar esta decisión. Por lo contrario, si es el trabajador temporal el que es despedido, ese efecto reputacional es menor o prácticamente inexistente, y es que la sociedad en general lo acepta mejor.

Este efecto reputacional ha generado “cultura” de contratación temporal que razona el exceso de contratación no indefinida. Cultura que también es compartida obviamente por los sindicatos y sus votantes que suelen ser trabajadores fijos.

Por lo tanto, a la conclusión que se llega, es que por más que se endurezcan las condiciones de los contratos temporales, lo que primero que hay que cambiar es esta cultura. *“Una cultura que en la reforma laboral de 2012 contribuyó en muy buena medida a fortalecer.”*

Una noticia publicada ⁴⁵20minutos.es, dice que, en Madrid, hubo una manifestación que corrobora la Policía Nacional, donde más de 800 personas se manifestaron para pedir el blindaje de las pensiones y la derogación del art. 135 de la Constitución que da prioridad al pago de la deuda pública.

“Los manifestantes han recorrido la calle Atocha hasta la puerta del Sol con pancartas y lemas como “No al Pacto de Toledo” o “Gobierno quien gobierne, las pensiones se defienden”.”

Los manifestantes piden que se garanticen las pensiones del futuro y que se elimine la precariedad, suprimiéndose las reformas laborales 2011 y 2014, porque sino las pensiones que habrá en un futuro serán insuficientes. También son criticadas las opciones políticas, ya que ninguna se compromete con ellos de en su totalidad.

Los manifestantes consideran que en 2011 cuando se aprobó la reforma del artículo 135 de la Constitución, da prioridad al pago de esa deuda que es mayoritariamente privada, y va por encima de los servicios públicos, lo cual es un riesgo para el futuro de las pensiones.

6. CONCLUSIONES FINALES

- 1.) Cuando hablamos de jubilación con contrato a tiempo parcial, nos referimos a la pensión que van a recibir los trabajadores por el cese de su trabajo, por haber cumplido la edad determinada o por enfermedad. Son los que han estado trabajando durante toda su vida o gran parte de su vida laboral con un contrato a tiempo parcial, que es aquel, cuya actividad laboral tenga una duración inferior a la de un trabajo a tiempo completo comparable.

⁴⁵ EUROPA PRESS “los pensionistas se concentran en la Puerta del Sol” disponible en <https://www.20minutos.es/videos/nacional/fuQTU023-los-pensionistas-se-concentran-en-la-puerta-del-sol/> (fecha última consulta: 7 de mayo de 2020)

- 2.) Como hemos podido comprobar a lo largo de este trabajo, los contratos temporales están mayoritariamente feminizados, tanto en etapas anteriores como en la actualidad. En una idea resumida podríamos decir, que es porque son las mujeres las que se encargan del cuidado de los hijos o de otros familiares dependientes, es decir, por motivos familiares. También se ha visto incrementado el nivel de personas que trabajan a tiempo parcial, aunque van ligados a niveles de involuntariedad, por no encontrar empleo a tiempo completo.
- 3.) Antes de la sentencia del TC, solo se tenía derecho a la pensión de jubilación si se acreditaban 15 años trabajados a jornada completa, lo que implicaba cotizar más años a jornada parcial, lo cual era totalmente discriminatorio para todas aquellas personas que trabajaban con esta modalidad de contrato.
- 4.) El coeficiente global de parcialidad aparece en la sentencia del TC, al considerar que la fórmula que se utilizaba anteriormente era discriminatoria. Podríamos decir que se ha considerado durante mucho tiempo un porcentaje equivalente al que representa una jornada realizada a tiempo parcial respecto a otra realizada a tiempo completo comparable, aunque siempre ha sido muy cuestionado, cada día trabajado se computaba como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada, pero en este trabajo hemos ido más allá.
- 5.) En la sentencia de la UE, se califica de discriminatorio el sistema español que se utiliza para calcular la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, que son mayoritariamente mujeres. Respetando el principio de contributividad de nuestro sistema de Seguridad Social, la cuantía ya se ve reducida, porque depende de la base reguladora y esta obviamente ya es inferior a la de un trabajador a jornada completa, ya que va en función del coeficiente global de parcialidad y no del tiempo trabajado.
- 6.) Se habla de una doble penalización, en primer lugar, están las bases de cotización, que son inferiores a las que le corresponden a un trabajador a tiempo completo y en segundo lugar, está el coeficiente global de parcialidad que suponía aplicar el porcentaje de 1,5 a los periodos que se cotizaban a tiempo parcial, es decir, se consideraba como 1,5 años cada año trabajado con una jornada a tiempo parcial, por lo tanto, para acceder a una pensión el periodo mínimo exigido son 15 años, se mantendría igual para los periodos cotizados a tiempo parcial a los 2/3 de jornada, y no sólo empezaría aumentar si el periodo cotizado a tiempo parcial fuera inferior a dicho porcentaje.
- 7.) El Tribunal Constitucional anula la formula de calcular la jubilación a tiempo parcial, por discriminar a la mujer, se elimina el coeficiente global de parcialidad, lo que se pretende con este cambio es equilibrar el importe de la pensión de jubilación de la trabajadora a tiempo

parcial y el importe de la pensión de un trabajador a jornada completa, y tiene efectos retroactivos.

- 8.) Aunque uno de los criterios que la Seguridad Social ya está aplicando es que considera los días naturales los días cotizados a tiempo parcial, ya que hasta ahora se computaban reducidos en función de la parcialidad del empleo e incrementados posteriormente con la aplicación del coeficiente 1,5 pasan a computarse como días naturales, ya que las bases que se toman para el cálculo de las pensiones son inferiores a aquellas que corresponden a quienes trabajan a tiempo completo.
- 9.) Por otra parte, todos estos cambios tuvieron una repercusión en los medios de comunicación, donde se considera que en España ganan los contratos temporales en comparación con Europa, y que no se trata de cambiar las condiciones para contratar a una persona a tiempo parcial, sino que hay que cambiar el pensamiento y cultura en cuanto a las reputaciones de tener a un trabajador a fijo a uno temporal.
- 10.) De la realización de este trabajo de investigación extraemos que la jubilación a tiempo parcial en España, es muy equitativa y apta actualmente, los trabajadores parciales tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debido a las últimas reformas de la Seguridad Social, las desventajas del contrato parcial se han visto reducidas, y las mujeres están mucho más protegidas.
- 11.) Es de vital importancia destacar la importante brecha de género que existe todavía en cuanto a los contratos parciales, las mujeres ocupan un 70% de ellos, debido a la precariedad laboral que recae en mayor medida sobre ellas.
- 12.) Y ya para finalizar doy mi opinión personal acerca del trabajo, después de tantas horas dedicadas, aunque he de decir que ha sido muy satisfactorio y con el que he aprendido mucho. A parte de lo dicho, considero que las mujeres hemos estado siempre muy discriminadas tanto en este tema como en muchos otros, aun así, creo que eliminar el coeficiente de parcialidad nos ha beneficiado, porque estamos en igualdad de condiciones ante un trabajador a tiempo completo, ya que nosotras somos las que nos vemos más afectadas.

7. BIBLIOGRAFÍA

A Herce Jose y Alonso Meseguer Fedea . (2009). *La reforma de las pensiones ante la revisión del Pacto de Toledo, Medea y Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona*.

Caamaño Rojo, E. (1999). Las contrataciones Atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial. *Revista de Derecho*, 10 (1), pp. 59 a 68.

López Balaguer, M. (2008). *Jubilación parcial en el contrato de trabajo: Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch.

López Gandía, J. (2008). *La nueva regulación de la jubilación parcial tras la reforma del 2007*, Bomarzo S.L., p. 7.

Robles J.A y Presa García López R. (2015). *La pensión de jubilación del sistema de la seguridad social*, Lex Nova-Thomson Reuters.

7.1. RECURSOS ELECTRÓNICOS

Barranco Asesores, "TS, Sala de lo Social, sentencia de 22 de diciembre de 2014" disponible en <https://www.barrancoasesores.com/es/noticias/142-tribunal-supremo-sala-de-lo-social-sentencia-de-22-de-diciembre-de-2014-recurso-numero-264-2014> (fecha última consulta: 12 de mayo de 2020)

BBVA. (2020, febrero 7). "¿Trabajas a tiempo parcial? Cómo afecta el coeficiente de parcialidad a tu futura pensión" disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/trabajas-a-tiempo-parcial-como-afecta-el-coeficiente-de-parcialidad-a-tu-futura-pension.html> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

BBVA. (2016, mayo 19). "Los trabajadores a tiempo parcial ya tienen más fácil el acceso a su pensión de jubilación" disponible en <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/los-trabajadores-a-tiempo-parcial-ya-tienen-mas-facil-el-acceso-a-su-pension-de-jubilacion.html> (fecha de la última consulta: 4 de mayo de 2020)

Caamaño Rojo, Eduardo. (2013, mayo 19). "La discriminación laboral indirecta" disponible en <http://revistas.uach.cl/pdf/revider/v12n2/art04.pdf> (fecha de la última consulta: 2 de abril de 2020)

Canfranc, M. R. (2018, noviembre 6). “¿Qué es el Pacto de Toledo?” disponible en <https://www.bbva.com/es/que-es-el-pacto-de-toledo/> (fecha de la última consulta: 20 de abril de 2020)

CENDOJ, disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/978f6e5536c544ef1ba92c12a04b32b04c6f0fa4c17ea25b> (fecha de la última consulta: 2 de mayo de 2020)

Costas, Anton (2018, marzo 16). “La cultura de la contratación temporal” disponible en https://elpais.com/economia/2018/03/16/actualidad/1521196810_972196.html (fecha de la última consulta: 1 de mayo de 2020)

El Economista.es. (2019, agosto 7). “El empleo a tiempo parcial se duplica en España en la dos últimas décadas” disponible en <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10030762/08/19/El-empleo-a-tiempo-parcial-se-duplica-en-Espana-en-la-dos-ultimas-decadas.html> (fecha de la última consulta: 21 de abril de 2020)

Erausquin, P. L. / N. A. (2019, julio 5). “Trabajo cambia desde ya el cálculo de la pensión para los empleados a tiempo parcial” disponible en <https://www.elcomercio.es/economia/trabajo/trabajo-cambia-calculo-20190705033613-ntvo.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com> (fecha de la última consulta: 3 de mayo de 2020)

Europa Press. (2019, agosto 7). “El PP urge a retomar el Pacto de Toledo para «guiar» la reforma del sistema de pensiones” disponible en <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-pp-urge-retomar-pacto-toledo-guiar-reforma-sistema-pensiones-20190807114551.html> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

Ferruz, L. (2020, marzo 26). “Pacto de Toledo, pensiones y coronavirus” disponible en <https://www.aragondigital.es/2020/03/26/pacto-de-toledo-pensiones-y-coronavirus/> (fecha de la última consulta:

Iberley. (2014, marzo 10). “No es necesario acreditar el equivalente a 15 años trabajados a jornada completa” disponible en <https://www.iberley.es/noticias/congreso-aprueba-definitivamente-nuevo-regimen-acceso-pension-contratos-parciales-9101> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

Iberley. (2019, octubre 9). “Prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial” disponible en <https://www.iberley.es/temas/prestaciones-trabajadores-tiempo-parcial-1079> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

INE “Gráfico sobre la participación de los trabajadores a tiempo parcial con contrato temporal” disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11215#!tabs-tabla> (fecha última consulta: 2 de abril de 2020)

INE “Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal” disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896#!tabs-tabla> (fecha de la última consulta: 23 de abril de 2020)

INE “Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad” disponible en <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181#!tabs-grafico> (fecha de la última consulta: 23 de abril de 2020)

Ministerio de trabajo y economía social. (2020). “Contrato a tiempo parcial” Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm (fecha de la última consulta: 20 de abril de 2020)

Oliva, M. P. (2017, marzo 5). “Ellas salen de la crisis peor” disponible en https://elpais.com/ccaa/2017/03/04/catalunya/1488648312_838456.html (fecha de la última consulta: 23 de abril de 2020)

Peri, E. (2019, julio 15). “10.000 trabajadores a tiempo parcial se jubilarán con pensiones más altas” disponible en https://www.elperiodicomediterraneo.com/noticias/castellon/10-000-trabajadores-tiempo-parcial-jubilaran-pensiones-mas-altas_1233446.html (fecha de la última consulta: 18 de mayo de 2020)

Raquel Serrano (2014). “la paradoja del trabajo a tiempo parcial” disponible en https://www.eldiario.es/catalunya/donesenxarxa/paradoja-trabajo-tiempo-parcial_6_253084703.html (fecha última consulta: 2 de abril de 2020)

Resumen de la Reforma de la Seguridad Social en materia de pensiones y otros temas; “Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social” disponible en <https://www.notariosyregistradores.com/doctrina/resumenes/2011-seguridad-social-pensiones.htm> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

Sánchez, C. “Una vergüenza: el país que carga los despidos en los más débiles” disponible en https://blogs.elconfidencial.com/espana/mientras-tanto/2020-04-03/pais-carga-despidos-mas-debiles_2531943/ (fecha de la última consulta: 24 de abril de 2020)

Seguridad Social., “Revalorización” disponible en <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Revalorizacion/30434#40886> (fecha de la última consulta: 18 de mayo de 2020)

Seguridad Social., “Jubilación Prestaciones” disponible en http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/087d5009a8db-4876-99d8-0b83037511bf/PUB030_Castellano_v3.0.pdf?MOD=AJPERES&CVID= (fecha de la última consulta:

Seis claves sobre la sentencia del Constitucional que cambia la cotización del tiempo parcial (2019, julio 4) disponible en <https://www.expansion.com/economia/2019/07/04/5d1d0c3be5fdeabd608b458b.html> (fecha de la última consulta:

Soriano, D. (2019, mayo 11). “Las consecuencias de la sentencia del TJUE: millones de pensionistas podrían reclamar una subida de su prestación” disponible en <https://www.libremercado.com/2019-05-11/las-consecuencias-de-la-sentencia-del-tjue-millones-de-pensionistas-podrian-reclamar-una-subida-de-su-prestacion-1276638183/> (fecha de la última consulta: 22 de abril de 2020)

Trecet, J. (2020, febrero 24). “Cómo se calcula la jubilación de un trabajador a tiempo parcial” disponible en <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/calcula-jubilacion-tiempo-parcial/> (fecha de la última consulta: 7 de mayo de 2020)

Valverde, M. (2019, julio 3). “Seis claves sobre la sentencia del Constitucional que cambia la cotización del tiempo parcial” disponible en <https://www.expansion.com/economia/2019/07/04/5d1d0c3be5fdeabd608b458b.html> (fecha de la última consulta: 17 de abril de 2020)

7.2. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional. Sentencia 91/209, de 3 de julio (Consultado el 17 de abril de 2020). Disponible en <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25987>

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia del 8 de mayo de 2019, Asunto C-161/18 (Consultado el 16 de abril de 2020) Disponible en <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=213852&doclang=es>

7.3. NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado, de 1 de marzo de 2014, núm. 52, pp.19294 a 19338.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 21 de diciembre de 2013, núm. 305, pp. 103148 a 103162.

Real Decreto-ley 11/2013, 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado, de 3 de agosto de 2013, núm. 185, pp. 56592 a 56633.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, de 31 de octubre de 2015, núm. 261.