



LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

RL0947 – TRABAJO FINAL DE GRADO

ALUMNO: JUAN PITARCH SOLER

GRADO: RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TUTOR: JUAN CARLOS REDONDO GAMERO

CURSO: 2019/2020

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Introducción.....	2
1.2. Objetivos.....	4
1.3. Metodología.....	5
2. EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA.....	6
2.1. Bases de la jubilación.....	6
2.2. Pacto de Toledo.....	9
2.3. Reformas post Pacto de Toledo.....	10
3. LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y LA PENSIÓN.....	15
3.1. Contratos a tiempo parcial.....	15
3.2. Cálculo de las pensiones de contratos a tiempo parcial.....	17
3.3. Sentencia del Tribunal Constitucional 2019-688STC.....	19
4. CONCLUSIÓN.....	25
5. BIBLIOGRAFÍA.....	30

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

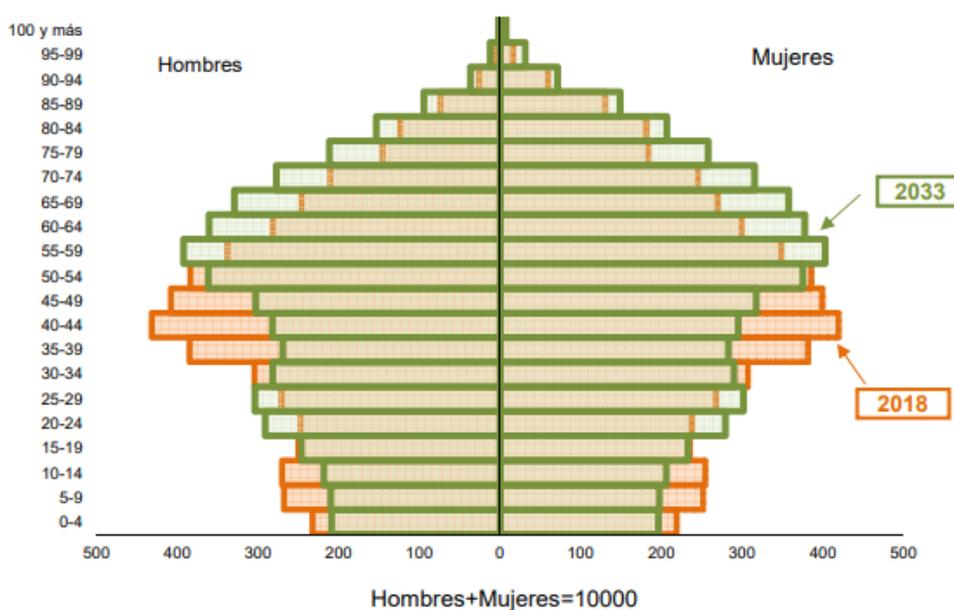
Los sistemas públicos de pensiones a la jubilación de la Seguridad Social son un sistema de protección a los ciudadanos y a la sociedad en general en el cual se reconoce los esfuerzos de la población en edad de retirarse de la actividad laboral tras haber alcanzado también un mínimo de tiempo de cotización a esta Seguridad Social.

En España, la Seguridad Social trata al sistema de las pensiones públicas bajo una serie de principios que funcionan como pilares de su funcionamiento. Siendo estos principios, los siguientes:

1. Principio de reparto: las cotizaciones activas son las que sirven para financiar las prestaciones existentes actuales
2. Principio de proporcionalidad contributiva: la cuantía de las prestaciones tendrá una relación directa con las cuantías cotizadas y aportadas a la Seguridad Social y con el periodo cotizado.
3. Principio de universalidad: los pensionistas que no hayan contribuido al sistema podrán acceder al nivel no contributivo de prestaciones para poder cubrir las necesidades más básicas.
4. Principio de gestión pública: la Seguridad Social es financiada y gestionada por las administraciones del Estado.
5. Principio de suficiencia de prestaciones: la cuantía de las prestaciones será suficiente para asegurar las necesidades mínimas de protección.

Las pensiones a la jubilación han cobrado un protagonismo al alza en los últimos años por el envejecimiento de la población debido a la tendencia a la baja de la tasa de natalidad y del aumento de la esperanza de vida. Estos dos factores, provocan que la proyección de las personas de más de 65 años podría suponer más de un 25% de la población española en 2033 (INE, 2018), como se muestra en la gráfica 1.1 en referencia al envejecimiento proyectado de la población a través de la campana demográfica siguiente:

Gráfica 1.- Campana demográfica 2018 con proyecciones a 2033 (Fuente: INE)

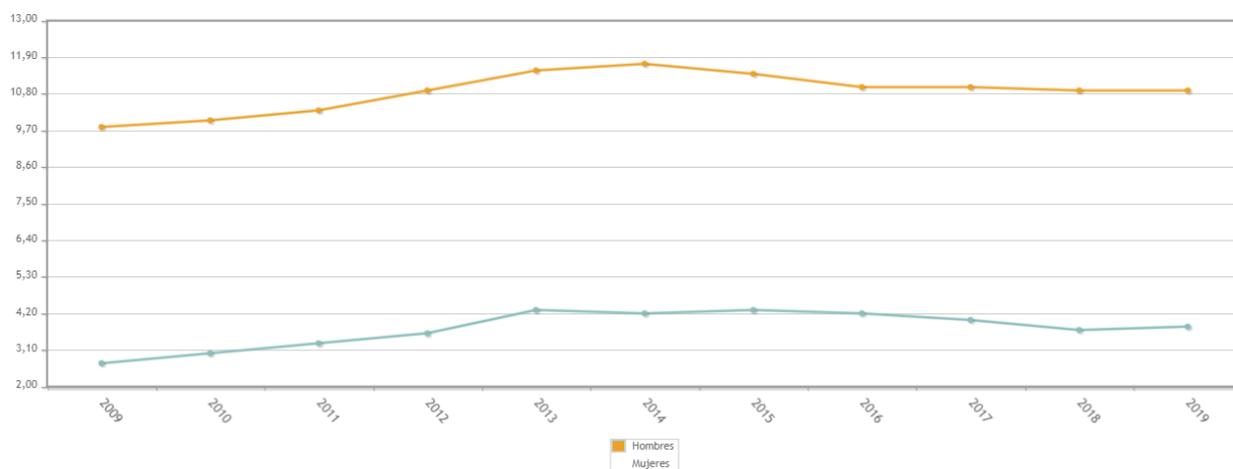


Debido a esta situación de envejecimiento de la población, han tenido que llevarse a cabo diversas reformas para ajustarse a la situación del momento además de enfrentarse a las diferentes crisis económicas a las que el país ha tenido que afrontar.

Estas crisis o las diferentes situaciones sociales presentes han dado lugar a que una fracción de la población haya dedicado la totalidad o parte de su vida laboral a realizar una actividad económica a tiempo parcial. En los últimos años, el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa en España ha ido fluctuando y representa desde el año 2000 entre el 10 y 15%, aproximadamente, de los contratos en España (INE, 2020) como se puede comprobar en la gráfica 1.2.

El tratamiento de la parcialidad de los contratos ha sufrido al mismo tiempo, un gran cambio en 2019, a partir de una Sentencia del Tribunal Constitucional (sentencia 2019-688 STC del 3 de Julio de 2019). Este cambio, que será tratado y analizado en detalle a continuación, establece una manera diferente de contabilizar las cotizaciones a tiempo parcial para el cálculo de las pensiones, en favor de los pensionistas que se verían recompensados al computar día trabajado como día cotizado y no contando la parcialidad de éstos.

Gráfica 2.- Evolución del % de contratos parciales respecto al total en España por género (Fuente: INE)



El sistema de pensiones ha tenido grandes evoluciones a lo largo de la historia de España, especialmente en los años recientes tras la transición de la dictadura a la democracia

No obstante, existe la posibilidad de que los empleados no hayan tenido toda su vida laboral cotizada con contratos a tiempo completo, sino que esta vida laboral recoja la existencia de contratos a tiempo parcial en los que las cotizaciones de la pensión a la jubilación tienen matices respecto a las cotizaciones generales.

Estos contratos a tiempo parcial son aquellos en los que los trabajadores no realizan la jornada completa de 40 horas semanales marcados por el Estatuto de los Trabajadores o esta jornada es inferior al 77% de las horas marcadas por el convenio colectivo al que estén sujetos.

Los trabajadores que han cotizado durante su vida laboral a través de contratos a tiempo parcial han tenido un sistema de cálculo de pensiones en el que se veían afectados por la reducción de su pensión debido a una doble causa: por su menor base reguladora y por la duración de la jornada laboral. Este hecho fue denunciado en 2015 como anticonstitucional por un profesor que trabajó a tiempo parcial cuya pensión solo suponía el 95% de la cuantía que le correspondía. Tras un largo periodo de toma de decisiones jurídicas, el Tribunal Constitucional en 2019 publicó la sentencia 2019-688 STC que cambiaría la forma en la que se calcula estas pensiones en favor de los pensionistas.

1.2. Objetivos

El presente documento tendrá como centro de estudio tres ejes dentro del marco de las pensiones de la jubilación en los contratos a tiempo parcial en España:

- La evolución del sistema de pensiones
- Los contratos a tiempo parcial
- La última reforma del cálculo de las pensiones para los contratos a tiempo parcial.

Estos tres ejes formalizarán los **tres objetivos** de estudio que serán los siguientes:

- a) Sintetizar cronológicamente la evolución histórica de los regímenes jurídicos de la pensión de la jubilación en España desde principios del siglo XX a la actualidad.
- b) Definir la naturaleza de los contratos a tiempo parcial y de su efecto en las pensiones de jubilación.
- c) Analizar el efecto de la sentencia del Tribunal Constitucional 2019-688STC en el cálculo de las pensiones a tiempo parcial y clarificar el nuevo cálculo de la pensión respecto al cálculo del periodo anterior.

1.3. Metodología

Siguiendo con los objetivos definidos en el epígrafe anterior y específicamente en el primer objetivo señalado referido a la síntesis de la evolución de los regímenes jurídicos de la pensión para la jubilación, el documento seguirá un análisis descriptivo en orden cronológico de las reformas que surgen hasta la actualidad.

De este modo, se partirá desde una breve introducción del sistema de la protección de la vejez en España desde la época preindustrial hasta la actualidad, pasando por hechos históricos tan relevantes como la época de la transición de la dictadura a la democracia con el conocido como Pacto de Toledo de 1995. En este apartado se mencionará la reforma que más recientemente implica el presente estudio que es la sentencia 2019-688STC del Tribunal Constitucional, que pasará a analizarse en profundidad posteriormente.

Una vez finalizado el análisis de la cronología de las diferentes reformas del sistema de pensiones para la jubilación, se procederá a centrar el estudio en la definición de los contratos a tiempos parcial y los matices que ha tenido para su cálculo de las pensiones y sus diferencias respecto a los contratos a tiempo completo. Para estos cálculos se expondrán ejemplos reales y ficticios creados por el autor, basados en la comprensión del sistema de pensiones español pasado y presente.

En la tercera parte, el trabajo se centrará en la gran reforma de 2019 aprobada por el Tribunal Constitucional que afectó plenamente al cálculo de las pensiones de jubilación para aquellos ciudadanos que realizaron la totalidad o parte de su actividad económica a tiempo parcial durante su vida laboral, en la que se comenzaron a considerar como días enteros todos los días cotizados y no su parcialidad calculada para su pensión.

Para finalizar, el trabajo presenta un último epígrafe de conclusiones referentes a los objetivos analizados y un apartado de referencias bibliográficas en la que el estudio habrá tomado como guía.

2. EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN EN ESPAÑA

2.1. Bases de la jubilación

La tardía Revolución Industrial en España del siglo XIX provocó una gran movilización de la clase trabajadora que comenzó a reclamar una mayor cobertura social por parte de las empresas y de las administraciones públicas. Esta situación provocó la creación de diversas Sociedades de Socorros Mutuos (SSM) como la Sociedad Mutua de Tejedores de Algodón de Barcelona que hizo que en 1854 se considerara como la primera asociación obrera española.

Juntamente con esta movilización obrera apareció con la Revolución Industrial, la especialización del trabajador en la que los trabajadores desarrollaban una misma actividad laboral durante gran parte de su vida. En este estancamiento, los trabajadores veían su rendimiento decrecer una vez avanzaban en edad con lo que acababan perdiendo el empleo.

Por estos dos motivos, aparece en 1908 el Instituto Nacional de Previsión (INP) que en 1909 inicia la protección de la vejez, llamado también como el Derecho Francés o el **Régimen de Libertad Subsidiada**.

El INP estableció unas tarifas de pensiones a la jubilación en función de unas tarifas con arreglo a una tabla de mortalidad que, pese en un principio no tener un gran éxito debido a la dificultad de llegar a la edad biológica de la jubilación y a los bajos salarios que permitían una cuantía de prestación muy baja respecto al salario, fue allanando el

terreno hacia un retiro obligatorio por edad gracias a este Régimen de Libertad Subsidiada en 1919¹.

En este Retiro Obligatorio (RO), se incluía a toda clase de asalariado de entre 16 y 65 años con rentas anuales no superiores a 4.000 pesetas que no perteneciese al sector agrícola debido a la cantidad de trabajadores que componían este sector y que el Estado consideraba que cuya gestión no podía asumir por el volumen que representaba y no fue hasta 1930 cuando se les comenzó a considerar en el RO.

Tras una época de consolidación del Régimen de Retiro Obrero durante la Segunda República llegó, tras la Guerra Civil, en 1939 el Subsidio a la Vejez, que sustituyó el sistema de capitalización para la percepción de las pensiones del RO por el pago de pensiones fijas, en concepto de subsidio de vejez, cobrando cuotas patronales en proporción a los salarios a los cuales tenía derecho los mayores de 65 años o los mayores de 60 con algún tipo de invalidez no provocado en el ámbito laboral.

Durante el año 1947, el Subsidio de la Vejez fue integrado junto al de la Invalidez en el que acabó nombrándose como el Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) cuya principal función fue la cobertura a la invalidez y no de jubilación ya que daba una cobertura específica para las incapacidades derivadas de contingencias comunes.

Pero fue en el Decreto de 4 de junio de 1959 en el que se comenzaron a poner los cimientos de un sistema de Seguridad Social conocido como el Plan de Seguridad Social en el que se ampliaban los métodos de financiación de las pensiones y con la creación de un seguro estatal de cobertura de las situaciones de enfermedad. Este Plan acabó por formalizar la **Ley de Bases de Seguridad Social** el 28 de diciembre de 1963 en el que, focalizando en las prestaciones por la jubilación, unificaba las prestaciones antiguas del Subsidio a la Vejez con las más modernas prestaciones del Mutualismo Laboral. En 1966 La Ley Articulada se dictó al amparo de esta Ley de Bases y constituyó la puesta en funcionamiento de las previsiones normativas de la reforma de 1963 donde se destacan las regularizaciones de la pensión de vejez y la preservación de los derechos de los trabajadores.

La cuantía de las prestaciones pasó a ser proporcional a las bases de la cotización garantizando un nivel mínimo de pensiones uniformes para todos aquellos comprendidos en el régimen general. Asimismo, se establecía una prestación única para

¹ Cabe destacar que fueron hechos producidos dos años después de los movimientos obreros de 1917

cada pensionista y éstos no podían tener menos de 65 años para poder tener derecho al acceso de estas prestaciones.

En la antesala de la crisis económica de principios de la década de 1970, también conocida como crisis del petróleo, se aprobó en 1972 la Ley 24/1972 de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social que tuvo como objetivo el de corregir el sistema de cálculo de las prestaciones en el que se suprimían ciertos períodos de tiempo previos a la cotización con una revaloración periódica de las pensiones, buscando así la mejor relación entre salarios y cotización, teniendo además una mayor flexibilización en los accesos a las prestaciones. Fue en este momento en el que se acuña el nombre de “pensión de jubilación” en lugar de la “prestación de la vejez”.

Durante la crisis del petróleo, se produjo un déficit en las cuentas de la Seguridad Social que provocó una oleada de medidas de políticas de expansión fiscal a nivel estatal y de la implementación de una jubilación forzosa, hechos que condicionarían las siguientes decisiones tomadas durante la etapa de la Transición Democrática.

Tras elaborarse la Constitución Española de 1978, la Seguridad Social no tuvo inmediatos efectos de cambio debido a que en el ámbito de la legislación ordinaria nada cambió a excepción del artículo 50 en el que se garantizan las pensiones de los jubilados y se promueve su bienestar mediante un nuevo sistema de servicios sociales de atención a la salud, vivienda, cultura y ocio.

La crisis económica seguía latente a finales de la década de 1970 y principios de la de 1980 sacando a la luz el grave problema que tenía la Seguridad Social en ese momento. El desempleo provocó un agujero en los recursos financieros del sistema que llevó a reforzar la contribución incrementando los períodos de carencia, ampliando las bases reguladoras de las pensiones y reduciendo el gasto poniendo un techo a la protección, siendo éstos los preámbulos a **la reforma racionalizadora de la Seguridad Social de 1985**.

Estas reformas de la llamada “racionalización” tenían como objetivo la consecución de un equilibrio financiero del Sistema a través de la contención del gasto. Dentro de las pensiones, tuvieron dos líneas de actuación, el reforzamiento de las contributividad y la potenciación de las jubilaciones anticipadas como medida de creación de empleo.

Sin embargo esta “racionalización” no introdujo nuevas vías de financiación por lo que el sistema de financiación de la Seguridad Social seguía dependiendo con la misma fuerza del empleo. Por lo que se considera que fueron unas reformas, si bien necesarias

en aquel momento, fueron parciales, incompletas y descompensadas a la hora de potenciar la financiación del Sistema.

2.2. Pacto de Toledo

Tras una nueva crisis económica a mediados de la década de 1990, los informes de los sectores financieros y de las administraciones europeas cuestionaban el sistema financiero español y proponían grandes medidas que ponían en peligro los niveles de protección social que se habían alcanzado.

La Seguridad Social fue cuestionada y ponía en una situación alarmante al Estado del Bienestar, por lo que se produjo un gran consenso histórico socio-político de todos los grupos parlamentarios presentes en 1995 para apostar por la consolidación del modelo de Seguridad Social existente en ese momento, consenso que se acabó denominando como el Pacto de Toledo.

Este Pacto de Toledo contenía 15 recomendaciones que trataban de reformar el sistema pero salvaguardando sus características principales que se habían trazado desde las reformas del año 1966. Con este principio, las recomendaciones que se detallarán posteriormente, siguen 3 pautas:

- El mantenimiento de los principios financieros que formaban el sistema de Seguridad Social del momento
- La búsqueda del equilibrio financiero a través de la separación de las fuentes de financiación y de la reducción de gastos
- La mejora de la equidad en el sistema

Por lo que se refiere a las citadas 15 recomendaciones, que tendrían como hilo conductor estas tres pautas, serían las siguientes:

- 1) Las cotizaciones sociales financiarán y garantizarán la cobertura social de las prestaciones contributivas, y las no contributivas y universales serán financiadas por la imposición general.
- 2) Se garantizará el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas frente a una inflación mediante la actualización de las pensiones en función del IPC.
- 3) Se creará un Fondo de Reserva donde se acumulará el excedente monetario tras el pago de las pensiones del año anterior.

- 4) Se establecerá una igualdad de protección social entre los distintos regímenes, reduciendo estos a dos: el régimen de trabajadores por cuenta ajena y el régimen de trabajadores por cuenta propia.
- 5) Las bases de cotización se verán aumentados al acercarse éstos a los salarios reales percibidos habiendo un máximo de cotización para todos los grupos de trabajadores.
- 6) Se crearán bonificaciones sobre las cotizaciones sociales para las empresas para favorecer la integración laboral de las personas con mayor riesgo de exclusión.
- 7) La información en materia de Seguridad Social sobre los derechos y obligaciones de los ciudadanos debe llegar a éstos para favorecer la prestación de protección y ayuda social.
- 8) Se continuará con la mejora de la eficacia a través de la integración de la afiliación, de la recaudación y de gestión de prestaciones.
- 9) Se potenciará el trabajo regular y se luchará contra el fraude y la economía sumergida.
- 10) El sistema se verá reforzado de cara a conseguir una mayor proporcionalidad entre la cuantía de las pensiones y de la cotización, alzando así su valor contributivo.
- 11) La edad de jubilación se verá actualizada y adaptada de manera gradual según la esperanza de vida de la población.
- 12) Se rebajarán las condiciones para percibir pensiones de orfandad y viudedad y se mejorarán para los casos más necesitados.
- 13) Se refuerza el principio de solidaridad al mantener cuantías mínimas en los diferentes tipos de pensiones, mejorando también las pensiones más bajas del sistema.
- 14) La previsión social se verá potenciada a través de incentivos fiscales para evitar una pérdida de poder adquisitivo a los pensionistas.
- 15) El Congreso de los Diputados creará una ponencia cada 5 años con el fin de realizar un seguimiento periódico para comprobar la ejecución de las recomendaciones y analizar si se deben realizar más cambios en el Sistema.

Estas 15 recomendaciones marcaron un camino para el consenso de las futuras medidas entorno al sistema de pensiones, que pese a que el Pacto de Toledo no tenía ninguna capacidad legislativa, hacía recomendaciones que al ser consensuadas hacía que las posibilidades de convertirse en leyes fueran altas.

2.3. Reformas post-Pacto de Toledo

El Pacto de Toledo con sus 15 recomendaciones forjó las bases del sistema de pensiones para la jubilación y fue el cimiento para que el Gobierno y los Sindicatos pudieran alcanzar un acuerdo en octubre de 1996. En él se estableció el contenido de la conocida como **Ley 24/1997**, que fue la primera gran reforma tras el Pacto de Toledo en el que se establecía la Consolidación y Racionalización del sistema de la Seguridad Social.

Se considera que la Ley 24/1997 fue una transposición de la normativa de algunos de los puntos establecidos en las recomendaciones del Pacto de Toledo ampliando sus propósitos alcanzando una mayor contributividad en la determinación de la cuantía de la pensión y el acceso a ésta.

En términos de reforzamiento de la contributividad en fijación de la cuantía de la pensión, se amplía de forma progresiva el período de determinación de la base reguladora, siendo desde este momento de los últimos 15 años cotizados en lugar de los 8 previamente establecidos, además, los porcentajes aplicables a la base reguladora se regulan para los casos con una vida laboral inferior a los 26 años:

Este porcentaje varía en función de los años cotizados de vida laboral teniendo entonces un 50% aplicado hasta los 15 años cotizados con un aumento de 3 puntos porcentuales por año hasta los 26 y de los 26 a los 35 un 2% hasta alcanzar el límite del 100% de la base reguladora con los 35 años cotizados.

Por otra parte, se llega a un acuerdo de una ligera flexibilización de la edad de jubilación, en el que se especifica que si un trabajador tenía condición de mutualista a fecha de 1 de enero de 1967 tendría derecho de jubilación desde los 60 años de edad. Asimismo, la cuantía de la pensión a la jubilación se reducirá 8 puntos porcentuales por cada año que al trabajador que quiera jubilarse tenga de menos respecto a la edad mínima de jubilación de 65 años, a menos que el trabajador tenga en su vida laboral más de 40 años cotizados, que en ese caso la reducción sería de 7 puntos porcentuales.

Fue en 2002 cuando en España se apostó fuertemente por la flexibilización de la jubilación con la **Ley 35/2002** para el Establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible en el que se concretizan más las condiciones para una jubilación anticipada y se favorece también la continuación en la actividad laboral para los mayores de 65 años.

En lo que respecta a la jubilación anticipada, se fijan coeficientes reductores por año de anticipación de ente 6 puntos porcentuales para aquellos con 40 años cotizados, hasta un aumento gradual de 8 puntos porcentuales para aquellos con 30 años cotizados.

En cuanto a aquellos que desean continuar con su vida laboral a partir de los 65 años de edad, éstos recibían un incentivo de 2 puntos porcentuales sobre su base reguladora por cada año de más cotizado mientras haya alcanzado los 35 años cotizados.

En esta ley se trata también la cuestión de la flexibilización de la pensión de jubilación de aquellas personas que han tenido un trabajo con contrato **a tiempo parcial**. Se prevé una compatibilización de una parte de la pensión de la jubilación con un contrato a tiempo parcial lo que implica una reducción de la pensión proporcional a la reducción de la jornada laboral respecto a la de un trabajador comparable con un contrato a tiempo completo.

En 2003, tras la revisión en el año 2000 del Pacto de Toledo, que se revisaba cada 5 años, dio lugar a unas nuevas recomendaciones que afectaban a la protección social de los inmigrantes, de la mujer, de los discapacitados y de los dependientes. En términos de temas laborales, se comenzaron a realizar estudios de las nuevas tendencias laborales como los empleos temporales o contratos a tiempo parcial.

Estos estudios sobre las nuevas tendencias laborales en España dieron lugar la nueva **Ley 40/2007** en materia de Seguridad Social en las que el Gobierno, la CEOE y los Sindicatos llegaron a un acuerdo en el que el tema de la jubilación dejó reformas importantes en las que se pueden destacar las siguientes:

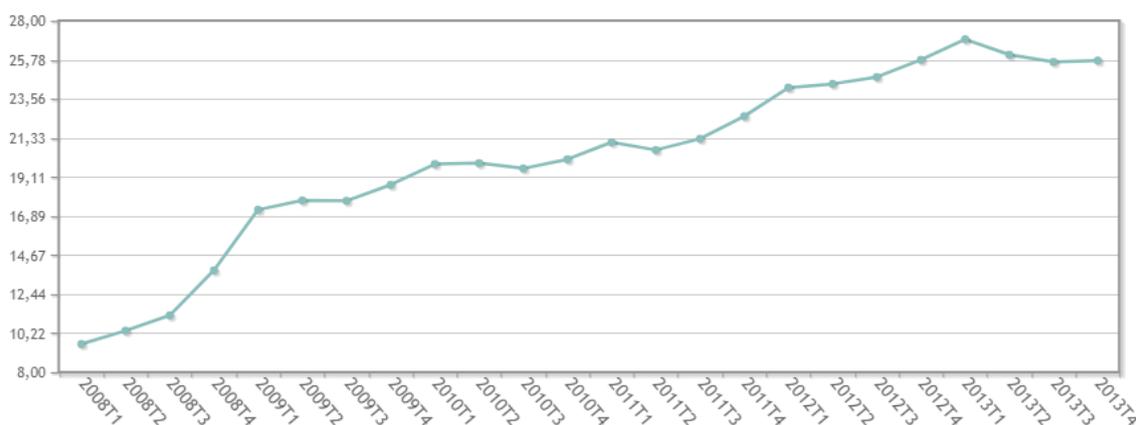
- Con el fin de acercar el sistema de cálculo de cotizaciones y pensiones, se acuerda que únicamente se computarán los días efectivos de cotización y no así los que corresponden a las pagas extraordinarias para poder acreditar el tiempo mínimo de cotización establecido en 15 años.
- Se aplican nuevos coeficientes reductores para la jubilación anticipada en los casos que el trabajador esté obligado a salir del mercado laboral previamente a la edad de jubilación establecida y siempre que no tenga una edad inferior a 52 años
- Los requisitos para acceder a la jubilación parcial son modificados ya que será necesario tener una edad mínima de 61 años, tener una antigüedad en la empresa de 6 años como mínimo y haber cotizado 30 años por lo menos. También se tiene en cuenta que la reducción de la jornada laboral del trabajador que accede a la jubilación parcial tendrá que estar comprendida entre un 25 y un

75% de la jornada laboral de un trabajador comparable a tiempo completo, mientras que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior del 65% de la base que el trabajador que cotizaba parcialmente.

- Con el fin de incrementar los incentivos de la jubilación tardía, los trabajadores que decidan trabajar después de los 65 años, tendrán un 3% de bonificación si el trabajador supera los 40 años cotizados.

En 2008 comenzó la crisis financiera en España que arrancó en 2007 con la crisis de las hipotecas *subprime* en Estados Unidos, que dejó un porcentaje de desempleo de más del 20% llegando a alcanzar cifras cercanas al 28% durante el año 2013 (Gráfica 4). Estos datos económicos de desempleo junto a los demográficos por el envejecimiento de la población afectaron directamente a la estabilidad financiera del sistema de pensiones.

Gráfica 4.- Evolución de la tasa de desempleo en España ente 2008 y 2013 (*Fuente: INE*)



Esta situación desembocó en la necesidad de nuevas medidas y reformas del sistema que con la **Ley 27/2011** y la **23/2013** procuraron dotar al sistema de pensiones de una solidez que le permitiera asegurar su estabilidad financiera.

Entre las medidas tomadas, cabe destacar el aumento de los años cotizados para poder obtener la totalidad de la base reguladora siendo 37 los años necesarios desde este momento. También se amplía la duración para determinar la base reguladora de la

pensión pasando a ser de los últimos 15 a los últimos 25 años trabajados haciéndose gradualmente hasta alcanzar estos 25 años en 2022.

Al mismo tiempo se amplía la edad de jubilación, que siendo 65 años desde el Retiro Obrero de 1919 se acuerda que gradualmente se amplíe hasta los 67 años edad que se hará efectiva a partir de 2027. Al incrementar la edad de jubilación, también aumentan los incentivos en forma de bonificaciones para aquellos trabajadores que decidan seguir trabajando a partir de los 67 años, siendo este aumento de hasta 4 puntos porcentuales por año para aquellos trabajadores que hayan cotizado más de 37 años.

Se reforma también el índice de revalorización, mediante el cual el cálculo de la revalorización anual de las pensiones ya no se hace en función del IPC, sino a la situación financiera de la Seguridad Social. Esta medida asegura que en momentos de crisis económica en el país, el índice de revalorización disminuirá y en momentos de crecimiento económico, el índice subirá la cuantía de la pensión.

Respecto a las jubilaciones anticipadas, se endurecieron las condiciones para tener acceso a la pensión de jubilación siendo el motivo de cese de trabajo voluntario, es necesario tener 63 años y un mínimo de 35 años cotizados y 61 años si la causa no es imputable al trabajador y ha cotizado 33 años.

Lo que se refiere a modificaciones del sistema en cuanto a las jubilaciones parciales los trabajadores con edad de jubilación y cumplan las condiciones para solicitar la jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial sin tener que celebrar un contrato de relevo cuando su jornada de trabajo se vea reducida entre un 25 y un 50%.

Si se celebrara un contrato de relevo, los trabajadores a tiempo completo podrán tener acceso a la jubilación parcial si han permanecido al menos 6 años en la empresa actual, si acredita 33 años de cotización y si tiene la edad conveniente para la jubilación.

En la Ley 27/2011 se presenta y se introduce en el sistema de pensiones el conocido como factor de sostenibilidad que tiene como objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones realizadas al sistema y las prestaciones esperadas para poder garantizar así su sostenibilidad. Este factor de sostenibilidad se verá redefinido en la Ley 23/2013 como un instrumento de equidad intergeneracional automática que permite tener ligados a la esperanza de vida con la cuantía de las pensiones que se verá revisada cada 5 años teniendo en cuenta las tablas de mortalidad de la Seguridad Social y tomando como referencia los 67 años como edad de referencia.

3. LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL Y LA PENSIÓN

3.1. Contratos a tiempo parcial

El Ministerio de Trabajo y Economía Social define que un contrato de trabajo será considerado a tiempo parcial en el momento que se haya acordado la prestación de la mano de obra o de los servicios durante un periodo que puede ser de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Un trabajador a tiempo completo comparable es considerado como tal en el caso de que cumpla las mismas o similares funciones que un trabajador a tiempo parcial en la misma empresa y solamente se diferencie del trabajador a tiempo parcial en el tipo de contrato, no por el desempeño de su actividad laboral ni rango dentro de la compañía.

Si en la empresa no existiese un ningún otro trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo que se aplique, o bien, en su defecto, la jornada máxima legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Como norma, estos contratos no pueden superar el 77% de las horas establecidas en el convenio aplicado o, como dicho anteriormente, o de las 40 horas semanales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El centro de trabajo o empresa deberá registrar día a día la jornada de sus trabajadores a tiempo parcial, totalizando posteriormente las horas mensuales entregando una copia del documento acreditativo al trabajador junto al recibo de los salarios. La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de la jornada laboral del trabajador a tiempo parcial durante un periodo mínimo de 4 años. En caso de incumplimiento de las mencionadas obligaciones de registro, el contrato pasará ser celebrado a jornada completa siempre que no haya manera de acreditar lo contrario.

Un contrato también será considerado a tiempo parcial cuando un trabajador jubilado reduzca su jornada laboral entre un 25 y un 75% cuando el contrato de relevo se celebre a duración de jornada completa con duración indefinida y es compatible con la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social reconocida al empleado.

Estos contratos a tiempo parcial pueden tener otro factor de periodicidad que en este caso es la duración del mismo del que se pueden distinguir **dos tipos**, ya que pueden ser contratos de duración determinada o contratos indefinidos:

- Los contratos a tiempo parcial por duración determinada pueden usarse en cualquier tipo de contrato que no sea de formación y tiene una fecha marcada de inicio y de final del mismo. Es utilizado en la mayor parte de las ocasiones en los sectores con una estacionalidad anual muy marcada como puede ser el sector turístico y hostelero.
- Los contratos indefinidos a tiempo parcial son contratos sin una fecha de fin el cual es utilizado en sectores con un volumen de trabajo similar a lo largo del año.

La **formalización** de estos contratos consiste en presentar por escrito el documento indicando el número de horas de trabajo al día, semana, mes o año que se realizarán y de la manera en la que serán distribuidas, especificando que el trabajo se realizará de forma parcial. Puede ser también un contrato de jornada laboral partida o continua por lo que también se incluirá en el contrato.

Se presentará el contrato al Servicio Público de Empleo Estatal en un plazo máximo de 10 días tras su formalización.

De manera consensuada entre la empresa y el trabajador, estos contratos a tiempo parcial podrían transformarse en contratos a jornada completa modificando las condiciones de tiempo de trabajo referidas, y si el contrato es ofrecido por parte de la empresa y el trabajador en cuestión lo rechaza, el trabajador estará libre de cualquier tipo de sanción por parte de la empresa por este acto.

En lo que se refiere a las **horas extraordinarias y complementarias** para aquellos trabajadores en situación de trabajo parcial, éstos también tienen la posibilidad de realizar cualquier tipo de horas suplementarias siempre que no superen el límite legal de un contrato a tiempo parcial (Ley 3/2012 de 6 de julio). Estas horas se deberán computar a efectos de cotizaciones y prestaciones y respecto a las horas complementarias en estos casos se deberá saber que son las horas acordadas en el contrato bajo previo acuerdo entre la sociedad y el empleado y solo se pueden añadir si tiene una duración indefinida y no podrás superar el 15% de las horas ordinarias pactadas a menos que el convenio lo establezca hasta un máximo de 60%.

Para llevar a cabo la formalización de las horas complementarias, el trabajador deberá conocer la información de las horas complementarias a realizar con una anticipación de 7 días. Asimismo, el trabajador que realiza horas complementarias puede renunciar a estas horas siempre que avise a la sociedad con un 15 días de antelación como mínimo y una vez haya transcurrido un año desde el acuerdo de realizar las horas complementarias entre ambas partes.

Otra característica de los contratos a tiempo parcial es que tienen derecho a **indemnización** aquellos trabajadores con contrato indefinido y si las causas de la recesión del contrato son causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (art. 49). Así, a un trabajador con un contrato con estas características que vea su contrato extinguido tendrá derecho a recibir una indemnización que dependerá de la forma en que se extinga el contrato. Estas indemnizaciones no serán aplicadas en los contratos de interinidad ni en los de prácticas.

La utilización de este tipo de contratos se debe a las **ventajas** que puede ofrecer tanto para empresas como para los trabajadores.

Por una parte, las empresas tienen la opción de reducir gastos de personal cuando el nivel de actividad laboral que necesitan no permite la incorporación de personal a tiempo completo, entendiéndose que la remuneración ofrecida depende de las horas contratadas.

Por otra parte, este tipo de contrato es útil para aquellos trabajadores que tienen algún tipo de actividad paralela laboral o no laboral, por lo que les permite dedicarle tiempo a esas actividades que pueden ser de estudios o de cuidados de familiares, niños o mayores.

3.2. Cálculo de las pensiones de contratos a tiempo parcial pre 2019-688STC

Desde que se publicara en 1994 la Ley General de la Seguridad Social, la cuantía de las pensiones se determinaba en función de dos factores principales (artículo 120.2): el periodo de cotización y la base reguladora.

El periodo de cotización se utiliza para fijar un porcentaje sobre la base reguladora y de este modo se obtiene la cuantía de la prestación.

La base reguladora es el factor que permite salvaguardar el principio de proporcionalidad sobre los dos tipos de trabajadores: parcial y a tiempo completo. De este modo, calculado el periodo de tiempo de trabajo efectivo realizado se obtiene una cuantía retributiva acorde y, al mismo tiempo, acorde a esa cuantía, se han practicado las correspondientes cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, materializando así, la contribución al mismo.

Siguiendo este punto, de acuerdo con el montante contribuido, se obtiene el derecho a una base reguladora que sirve de base para el cálculo la cuantía de la pensión de jubilación.

Por otra parte, esto no ocurre en el caso del cálculo del periodo de cotización. En el caso de los trabajadores a tiempo completo, el periodo de cotización se calcula por años y meses de cotización a los que no se aplica ningún coeficiente ni fórmula reductora. Una vez cumplidos los 15 años cotizados, se tiene derecho a una pensión equivalente al 50% de la base reguladora y por tramos de años cotizados aumenta hasta alcanzar el 100% de la base reguladora siendo el máximo, a menos que a partir de los 67 años, el trabajador decida continuar su actividad laboral y beneficiarse de las bonificaciones sobre la base reguladora siempre y cuando haya cumplido los requisitos de tiempo cotizado para sumar la bonificación, que puede llegar a ser hasta de un 4% por año trabajado.

Con este método de cálculo, el periodo cotizado por un trabajador a tiempo parcial no corresponderá con la duración de la actividad económica, como sí ocurre con el periodo cotizado por un trabajador a tiempo completo.

Como se indica en la Tabla 1, un trabajador con contrato a tiempo parcial, ve su período de cotización directamente reducido en función de la parcialidad de su contrato, es decir, del porcentaje de tiempo que ha sido contratado respecto a un trabajador a tiempo completo comparable.

Ya que un trabajador a tiempo completo tendría que acreditar 15 años de trabajo efectivo para poder tener acceso a la pensión de jubilación, un trabajador a tiempo parcial tendría que acreditar ese tiempo real de duración de trabajo, pero tendría que calcular su periodo de cotización efectiva, es decir, si ha trabajado durante 15 años al 50%, su periodo de cotización sería de 7 años y 6 meses que pese a no ser 15 años cotizados, le valdría para poder optar a la jubilación al cumplir las condiciones de parcialidad cada día trabajado como día cotizado, de esta manera se podría entender que hay una

Siguiendo el ejemplo, un trabajador a tiempo completo, evidentemente, contabilizaría doble reducción del cálculo de la pensión entre los dos tipos de trabajadores, por la naturaleza de la base reguladora en ambos casos y por la manera de calcular el periodo de cotización, por lo que esta situación se comenzó a entender como una posible diferencia desmesurada y polémica que acabaría solucionándose en el Tribunal Constitucional, lo que se conoce como la doble penalización.

Tabla 1.- Días cotizados por día trabajados según la parcialidad del contrato (*Fuente: Elaboración propia*)

Días trabajados	% Parcialidad	Días cotizados
15000	100	15000
15000	60	9000
15000	50	7500
15000	40	6000
15000	20	3000

3.3. Sentencia del Tribunal Constitucional 2019-688STC

La manera de calcular la pensión por jubilación para los futuros pensionistas cuya vida laboral haya tenido como protagonista el contrato a tiempo parcial cambiaría el 3 de julio de 2019 con la sentencia del Tribunal Constitucional 2019-688 STC.

En noviembre de 2015, una persona ciudadana española (de aquí en adelante, el demandante)² decide proceder a realizar el procedimiento para su jubilación tras cotizar para la Seguridad Social desde el año 1977 a 2015. En este periodo laboral, el demandante trabajó como profesor asociado en una universidad con un contrato a tiempo parcial en el que su porcentaje de parcialidad varía del 4,6% al 70% por lo que su pensión se fija en 640,14€, siendo esta cantidad el 95% de la base reguladora calculándose con el, por entonces, sistema de cálculo para la pensión de la jubilación para trabajadores a tiempo parcial como está señalado en el apartado 1, regla tercera, letra c), del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

De este modo, el demandante formuló la demanda ante el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) y la TGSS (Tesorería General de la Seguridad Social) donde alega que el sistema utilizado para calcular su pensión resultaba ser discriminatorio, vulnerando el artículo 14 de la Constitución Española³, ya que excluía a los trabajadores con contratos a tiempo parcial al aplicar un factor de corrección o de coeficiente de parcialidad que reducía su tiempo real de cotización a la Seguridad Social.

² No se especifica género hasta el final de la sentencia.

³ 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.

En el caso del demandante, había cotizado una totalidad de 37 años y 10 meses que le permitiría cotizar el 100% de la base reguladora, pero al aplicar dicho factor de corrección, quedaba en 33 años y 4 meses, extrayendo así el 95% de la base reguladora comentado anteriormente.

El 15 de abril de 2016 el Juzgado desestimó la demanda alegando que la Seguridad Social se basa en los principios de contribución y proporcionalidad respecto a la conformación del sistema de pensiones por lo que no había ninguna cuestión inconstitucional.

Tras una nueva desestimación por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tras un recurso de suplicación por parte del demandante al considerar la Sala que la forma de calcular la pensión no vulneraba el derecho a la igualdad por parte de los trabajadores a tiempo parcial; el demandante interpuso un recurso de amparo frente a las resoluciones y sentencias administrativas y judiciales anteriores, alegando que infringían su derecho constitucional a la igualdad ante la ley.

El 18 de diciembre de 2017, el Tribunal Constitucional admitió el recurso de amparo interpuesto por el demandante al existir “cuestiones de fondo” ya planteadas anteriormente respecto a la cuestión de elementos inconstitucionales en las versiones anteriores del sistema de cálculo de pensiones en contratos parciales.

Por este motivo se consideró si esta metodología podría vulnerar el derecho fundamental a la igualdad ante la ley (art. 14 CE) entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o, como acabó siendo el factor central del asunto, si podía provocar una discriminación indirecta por motivos de género este método de cálculo de la pensión de la jubilación establecida para los contratos parciales.

Frente al argumento del demandante respecto a la inconstitucionalidad debida a la aplicación de dos reducciones (la reducción por una menor base reguladora y una reducción por el menor tiempo de cotización) que provocan una desigualdad frente a la ley, el abogado del Estado defiende el uso del coeficiente de 1,5 para paliar las posibles diferencias producidas por esta doble reducción de pensión. Por ellos y por el carácter redistribuidor de la Seguridad Social formado por los principios ya mencionados de contribución y de proporcionalidad entre cotización y prestación, no se consideró que este argumento fuera vulnerable de cara al artículo 14 de la Constitución.

En cuanto al argumento que sostenía la posible existencia de una discriminación indirecta de género, el abogado sostiene que no puede tener incidencia en el recurso de amparo ya que el demandante pertenece al género masculino por lo que no debería

entrar en la cuestión de inconstitucionalidad en el recurso de amparo y que la discriminación de género es un término abstracto dentro del cálculo de las pensiones para la jubilación en los contratos parciales.

Cabe destacar el concepto de discriminación indirecta ya que desde 1991 el Tribunal Constitucional incluye en este artículo 14 de la CE la prohibición de la discriminación indirecta como de la directa. Esta discriminación indirecta por motivos de género ha sido definida e incluida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴ como “aquellas medidas que, aunque formuladas de manera neutra, perjudican a un porcentaje muy superior de mujeres que de hombres y que tales medidas están prohibidas salvo que estén justificadas por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”.

Tras desestimarse el primer argumento, el caso se centra en el segundo de discriminación indirecta de género que con el artículo 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional se resuelve la irrelevancia del demandante en ser varón respecto al recurso de amparo por lo que el recurso sigue adelante.

Conociendo el funcionamiento en este momento del cálculo de la de la cuantía de la pensión, que se ha explicado en los epígrafes anteriores, que se forma a través de dos factores que son la base reguladora y el tiempo de cotización, el Tribunal sobreentiende que la cotización a partir de la base reguladora sirve para salvaguardar el principio de proporcionalidad de la Seguridad Social entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Por el contrario, al calcular la pensión a partir del periodo de cotización, al no tener ningún coeficiente de corrección reductor aplicable a los trabajadores a tiempo completo no se corresponderá con el método con el que el calcula la pensión de los trabajadores a tiempo parcial, es decir, que el periodo o tiempo de cotización siguiendo el método de cálculo de un trabajador a tiempo completo para un trabajador a tiempo parcial no se corresponderá con el periodo que de manera natural y material ha estado cotizando, como sí ocurre con los trabajadores a tiempo completo.

Volviendo ahora al concepto de discriminación indirecta, éste es un elemento clave para procurar una igualdad material, sustancial o efectiva entre los dos géneros, hombre y mujer, que sirva de este modo para superar una desigualdad histórica y normalizada por parte de la estructura social histórica, siendo además el concepto de igualdad sustantiva un definidor de la noción de ciudadanía (STC 12/2008, 29 de enero).

⁴ Derecho de la Unión Europea [art. 2.1 b) de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006

Para reforzar el argumento de desigualdad y de discriminación indirecta entre géneros en la cotización de las pensiones de los contratos a tiempo parcial, se tomaron estadísticas descriptivas del momento para comprobar si el mercado laboral estaba fuertemente perjudicando a un porcentaje superior de mujeres que de hombres para definir la situación como de discriminación indirecta.

Y, efectivamente, los datos del INE confirmaban que el porcentaje de la población total que desempeñaba laboralmente contratos a tiempo parcial era del género femenino. Siendo más concretos, en el primer trimestre de 2018, las mujeres superaban el 76% de los contratos a tiempo parcial vigentes en España, siendo un 75,9% en el segundo trimestre y en el tercer trimestre un 75,6% siendo estos los últimos datos recogidos para el caso de la discriminación indirecta.

Comprobando también la evolución de la población de género femenino respecto al empleo total (Tabla 2), se puede observar que desde 2015 ha tenido valores cercanos al 11% mientras que el de los hombres se ha situado siempre entorno al 4% pese a tener una tendencia a la baja desde 2015 hasta 2019. Al mismo tiempo observamos que respecto al total de su género, una cuarta parte de las mujeres que cotizaban en 2019 lo han hecho a través de contratos a tiempo parcial mientras que solamente un 7% lo han sido en el caso de los hombres.

Tabla 2.- Evolución del porcentaje de población con contrato parcial por género respecto al empleo total a su mismo género (2015-2019) (*Fuente: INE con datos propios*)

	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres					
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	7,0%	6,8%	7,3%	7,8%	7,9%
Porcentaje respecto al empleo total	3,8%	3,7%	4,0%	4,2%	4,3%
Mujeres					
Porcentaje respecto al empleo total de personas del mismo sexo	23,8%	24,0%	24,2%	24,1%	25,2%
Porcentaje respecto al empleo total	10,9%	10,9%	11,0%	11,0%	11,4%

El Tribunal Constitucional tomó como suficientes los datos presentados para justificar la discriminación indirecta existente al ser una medida neutra aplicada en la que un mayor número de mujeres estaba siendo perjudicada respecto al de los hombres, por lo que en la sentencia final del TC quedó tal que:

“Ha decidido:

Estimar la cuestión interna de inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima, apartado 1, del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, con los efectos previstos en el fundamento jurídico 12 de esta resolución.”

Por lo que, como resultado de la sentencia, con el fin de calcular la cuantía de la pensión de aquellos trabajadores que realizaban su actividad a partir de contratos a tiempo parcial se determina la aplicación del conocido como coeficiente de parcialidad, que en los casos que se inferior al 67% al no quedar compensado con la aplicación del coeficiente de 1,5 se reduce de manera proporcional el montante de la pensión que resulta inferior a la base reguladora.

Esta situación que provoca un efecto reductor de la base reguladora en aquellos casos que los trabajadores a tiempo parcial han cumplido el mínimo de los 15 años trabajados y con la edad mínima de jubilación, les permite acceder a esta prestación de la pensión por jubilación es lo que acaba por constituirse como discriminación indirecta por razón de género, como prohibido en el artículo 14 de la Constitución Española.

De este modo, la determinación del montante de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial deberá realizarse sin tener en cuenta el coeficiente de parcialidad, es decir, sin la reducción del tiempo de cotización que se deriva del cálculo de la parcialidad respecto al número de jornadas laborales.

La nulidad afectará a partir de ahora a quienes soliciten la pensión de jubilación, tanto en la norma aplicada al período de carencia como a la determinación de la base reguladora, de modo que será más fácil acceder a la pensión al no tener que aplicar el coeficiente de parcialidad

Siguiendo la referencia del ejemplo de la Tabla 1, la Tabla 3 muestra como varía el cálculo de los días cotizados tras la sentencia 2019-688STC en la que se observa como un mismo trabajador con una parcialidad del 20% tiene los mismos días cotizados que un trabajador a tiempo completo.

Tabla 3.- Comparativa de días cotizados según días trabajados y parcialidad antes y después del 2019-668 TSC (*Fuente: Elaboración propia*)

Días trabajados	% Parcialidad	Días cotizados	
		Pre 2019-688STC	Post 2019-688STC
15000	100	15000	15000
15000	60	9000	15000
15000	50	7500	15000
15000	40	6000	15000
15000	20	3000	15000

En los casos de trabajadores comparables a tiempo parcial y a tiempo completo, se considera suficiente reducción la diferencia que habría entre ambos por la base reguladora teniendo en cuenta siempre que se toma la decisión en base a la discriminación indirecta producida por el alto porcentaje de mujeres en situación de contratos a tiempo parcial respecto a los hombres y que se encontraban en una situación discriminatoria.

Sin embargo, el propio Tribunal Constitucional, sentenció que no se aplicaría con efectos retroactivos sino a partir del 14 de agosto de 2019 y tampoco afectaría aquellas pensiones que ya tuvieran acceso al 100% de la base reguladora. Al mismo tiempo, si un trabajador a tiempo parcial decidiera continuar su actividad laboral tras la edad de jubilación para poder optar a las bonificaciones de las pensiones por jubilación tardía tampoco se verán afectados por esta sentencia por lo que el porcentaje de bonificación ya actuaría como suplemento y se considera que ya absorbería el complemento de la pensión al aumento que supone la sentencia para el cálculo de la pensión.

4. CONCLUSIÓN

El presente trabajo se formalizó entorno a tres objetivos especificados en la introducción que ahora se conformarán como el centro de las conclusiones extraídas a partir de estos tres puntos analizados.

Tras sintetizar la evolución sufrida por el **sistema de pensiones a la jubilación** en España podemos extraer que, evidentemente, ha sufrido diferentes reformas a lo largo de la historia con el fin de adaptarse a la situación del momento, ya sea por motivos demográficos o por dificultades en la estabilidad financiera.

Tras años de un sistema de subsidios de la vejez donde las dificultades a la hora de obtener las pensiones eran dificultosas por la esperanza de vida y de la cuantía recibida tras años de trabajo, llegó La Ley de Bases de la Seguridad Social en 1963 y reformada en 1966 en la que las cuantías de las pensiones comenzaron a tener una relación proporcional con las bases de la cotización.

Sin embargo, al llegar la crisis de la década de 1970, y como ocurriría posteriormente en la década de 1990 y de 2010, la estabilidad financiera del sistema de pensiones se debilitó. Las razones fueron similares en cada caso: la crisis provocaba una pérdida de empleo que se traducía en menos ingresos para la financiación de las pensiones a la jubilación y la creciente esperanza de vida hacia que un mayor número de personas entrara en edad de jubilación teniendo además una proyección de recibir la pensión durante más tiempo. Tras estas crisis, se reformaba el método de financiación de las pensiones, y se intentaba incentivar las jubilaciones anticipadas para poder permitir liberar empleos para aquellas personas desempleadas en aquel momento.

Tras las dos últimas crisis del siglo XX las fuerzas políticas del momento llegaron a un gran acuerdo para reformar el sistema de pensiones que en 1995 se conoció como el Pacto de Toledo, que se revisaría cada 5 años con el objetivo de remedio los problemas existentes en los momentos de la revisión partiendo como base de 15 recomendaciones que intentaban garantizar la estabilidad económico-social del sistema de pensiones español.

Las últimas grandes reformas, tenían como objetivo principal la ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora y el aumento de la edad de jubilación ordinaria de forma progresiva hasta los 67 años incentivando también la jubilación tardía. Fue la primera vez en casi cien años que la edad de jubilación se retrasaba intentando ajustarse a las necesidades del país por su incremento de las cifras de esperanza de vida.

Al mismo tiempo, como medida a la crisis financiera de 2008, se creó el índice de revalorización mediante el cual las pensiones se modifican en función de la situación financiera del sistema de la Seguridad Social, de esta manera podría hacer bajar las pensiones en momentos de crisis y aumentar en los momentos de crecimiento económico.

En resumen, la estabilidad del sistema de pensiones ha estado siempre ligada a los ciclos económicos, en especial las crisis, para ser reformado ajustándose a los problemas a los que se enfrentaban en cada momento teniendo en cuenta la situación demográfica de envejecimiento gradual de la población. De esta manera se muestra la dificultad de obtener un fuerte sistema financiero capaz de ajustarse en un entorno evolutivo y cambiante, por lo que se sobreentiende la necesidad de sufrir reformas adaptando el sistema al momento.

Lo que concierne a la naturaleza de los **contratos a tiempo parcial** son definidos como aquellos contratos en lo que un trabajador realiza su actividad económica durante un tiempo inferior al 77% (o bien, lo que sea establecido por el convenio colectivo del sector) por contrato a un trabajador a tiempo completo comparable.

Este tipo de contratos es muy útil para las empresas a la hora de contratar empleados para realizar una actividad económica que no requiera la totalidad de una jornada completa y útil para los trabajadores que necesiten compatibilizar la actividad económica con otra actividad social o académica.

Hasta 2019, los pensionistas que habían realizado su vida laboral a través de contratos a tiempo parcial recibían la cuantía de la pensión en función de la base reguladora y del tiempo de cotización, pero la diferencia respecto a los trabajadores a jornada completa, radicaba en el principio de proporcionalidad en el que los trabajadores a tiempo parcial recibían en función de su base reguladora, que sería menor respecto a un trabajador comparable a tiempo completo, y respecto a los días cotizados que eran contabilizados con un porcentaje de parcialidad en función del tiempo trabajado, por lo que los trabajadores tenían una doble reducción en ambos casos respecto a un trabajador a tiempo completo comparable.

Este método de cálculo de la pensión para los trabajadores a tiempo parcial cambiaría con la **sentencia del Tribunal Constitucional 2019-668TSC**, cuando en 2015 una demanda fuera formulada en relación a una posible discriminación a la hora de calcular la cuantía de las pensiones en España para estos trabajadores.

El recurso por anticonstitucionalidad presentado por la existencia de la doble reducción y considerar el demandante que vulneraba el artículo 14 de la Constitución Española por discriminación y por lo que no cumplía la igualdad de todos los españoles ante la ley, el Tribunal Constitucional consideró que esta situación se ajustaba a la condición del principio de la proporcionalidad de la Seguridad Social entre la contribución y la prestación.

Sin embargo, el demandante presentó un segundo argumento, en el que defendía la discriminación al ser un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres las que trabajaban en España a tiempo parcial, por lo que podía constituir un problema de discriminación indirecta por lo que se vulneraría el artículo 14 de la Constitución Española.

Finalmente, tras aceptar el recurso, el Tribunal Constitucional declaró que desde este momento, el cálculo de las pensiones se haría solamente proporcional en cuanto a la base reguladora ya establecida en comparación de un trabajador a tiempo parcial respecto al trabajador a tiempo completo comparable y que cada día de trabajo se contabilizaría como día cotizado y no como una fracción de éste según su porcentaje de parcialidad.

Esta sentencia se dictó en 2019, modificando así todo el sistema de pensiones a la jubilación para los trabajadores a tiempo parcial en España.

Se podría considerar que previamente las cotizaciones podrían ser consideradas “justas” por el principio de proporcionalidad el cual sería lógico para este cálculo de la pensión, sin embargo, el hecho demostrable que históricamente las mujeres han sido mayoritariamente las personas que han ejercido su actividad laboral con este tipo de contratos parece ser razonable que el Tribunal Constitucional pueda considerarlo como una discriminación indirecta como es definido por la legislación española.

De este ejemplo de cambio de cálculo que supuso la sentencia 2019-688 STC se puede extraer un paralelismo con las reformas del sistema de pensiones que han surgido durante la historia adaptándose a la realidad demográfica y económica del momento, en este caso siendo el cambio de cálculo de la pensiones una adaptación a la realidad social de la discriminación indirecta de género existente.

El sistema de cálculo de pensiones se ajustó en este momento a una necesidad demográfica histórica y más pronunciada en el momento actual con el fin de paliar las diferencias existentes que provocaron un discriminación indirecta en este caso, con lo que como ocurre en las reformas históricas, finalmente el sistema, a través de

demandas interpuestas por los ciudadanos, fue capaz de rectificar y modificar el sistema de pensiones acorde a la situación social real.

5.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBVA. (2019). La declaración de nulidad del cálculo de la pensión de jubilación en caso de cotización en trabajo a tiempo parcial por el Tribunal Constitucional. Recuperado de <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/la-declaracion-de-nulidad-del-calculo-de-la-pension-de-jubilacion-en-caso-de-cotizacion-en-trabajo-a-tiempo-parcial-por-el-tribunal-constitucional.html>

BBVA. (2020). Sistema de pensiones en España. Recuperado 9 de junio de 2020, de <https://www.bbva.es/finanzas-vistazo/ef/planes-de-pensiones/sistema-pensiones-espana.html>

BOE. (2015, octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, (255). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Boletín Oficial de las Cortes Generales. (1995, 12 de abril). (134). Recuperado de http://www.congreso.es/public_oficiales/L5/CONG/BOCG/E/E_134.PDF

EL PAIS. (2007). El Gobierno aprueba la reforma que amplía a 15 los años de cotización necesarios para cobrar la jubilación. Recuperado 1 de junio de 2020, de https://elpais.com/economia/2007/02/16/actualidad/1171614775_850215.html

Giménez, D. T. (2018, 10 mayo). La reforma de la edad ordinaria de jubilación en la Ley 27/2011. Recuperado de <https://elderecho.com/la-reforma-de-la-edad-ordinaria-de-jubilacion-en-la-ley>

INE. Nota de prensa (18 de octubre de 2018). Proyecciones de población. (2018). Recuperado de https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf

Izuriaga, B. (2019, 14 junio). Conócelo todo sobre el contrato a tiempo parcial. Recuperado 23 de mayo de 2020, de <https://www.turijobs.com/blog/contrato-a-tiempo-parcial/>

Maldonado Molina, J., Sala Franco, T., Vida Soria, J., "Jubilación 2003. Régimen General y Regímenes Especiales. SOVI. Jubilación No Contributiva y pensiones asistenciales de ancianidad", Valencia (Tirant Lo Blanch), 2003.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo. Recuperado de [http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

[668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES&CVID=](http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/837109f0-e8fa-47fb-b878-668afc1bca1e/Informe+Pacto+de+Toledo+2011..pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

Trecet, J. (2020, 24 febrero). Cómo se calcula la jubilación de un trabajador a tiempo parcial. Recuperado 27 de mayo de 2020, de <https://www.ennaranja.com/inversores/jubilacion/calcula-jubilacion-tiempo-parcial/>

Tribunal Constitucional. (2019, julio). Nota de Prensa del Tribunal Constitucional (2019-688STC). Recuperado de https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2019_088/2019-688STC.pdf

Web del ministerio de trabajo y economía social. (s. f.). Recuperado 5 de mayo de 2020, de http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_2.htm