



:: [portada](#) :: [España](#) :: [Laboral y sindical \(luchas locales, frentes globales\)](#)

15-07-2019

Una sentencia tardía e insuficiente

Mikel de la Fuente

Viento Sur

Tras una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 8 de mayo de 2019, que en gran medida le sirve de fundamento, [la sentencia del Tribunal Constitucional \(STC\) de 3 de julio de 2019](#), resolviendo una cuestión interna de constitucionalidad planteada por la Sala Segunda del mismo TC, ha declarado la nulidad del actual sistema para el cálculo de las pensiones de jubilación de lxs trabajadorxs con contrato a tiempo parcial. El TC ha considerado que ese sistema constituía una vulneración del principio de igualdad y suponía una discriminación indirecta contra las mujeres, que son quienes de forma muy mayoritaria trabajan a tiempo parcial, estimando que suponía una penalización doble: a la menor base de cálculo o base reguladora por salarios menores, se añadía un menor porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de la duración del tiempo cotizado, ya que el tiempo trabajado a tiempo parcial se consideraba de duración inferior al realizado a tiempo completo. Hay que subrayar que tanto la Abogacía del Estado como el servicio jurídico del INSS se opusieron a la anulación de la norma declarada nula.

Antecedentes y fundamento de la STC

Conforme a la Disposición Adicional Séptima de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) en vigor, la cuantía de la pensión de jubilación se fija en base a dos elementos: la base reguladora y el período de cotización, con el que se obtiene el importe a cobrar. En cuanto a la base reguladora, la sentencia del TC estima "razonable" la reducción para lxs trabajadorxs a tiempo parcial. En lxs trabajadorxs a tiempo completo, el período de cotización se computa por años y meses de cotización, de forma que a los quince años se tiene derecho a la pensión en un porcentaje del 50% de la base reguladora y a partir de ahí el porcentaje va en aumento, hasta alcanzar el 100% de la base reguladora con 37 años cotizados.

La regulación hasta ahora en vigor de la LGSS del período de cotización contempla dos niveles. Por una parte, para determinar si se tiene el período mínimo cotizado de 15 años para acceder a la pensión de jubilación, de forma que si no se alcanza no se tiene derecho a la pensión "contributiva" sino, en el mejor de los casos (ya que se requiere disponer de ingresos muy, muy escasos, además de una condición de residencia de 10 años en España entre los 16 años y la edad de acceso a la pensión) se podrá percibir la pensión no contributiva de jubilación, de cuantía muy escasa, 392 euros/mes en el 2019. Este aspecto no ha sido tratado en la sentencia del TC, ya que quedó resuelto para la contratación a tiempo parcial, tras la [STC 61/2013](#), por el RD Ley 11/2013.

En cuanto al segundo nivel, el importe de la pensión de jubilación de un trabajador o trabajadora a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de las cotizaciones abonadas, a su vez derivadas de los salarios, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización, período al que se aplica un coeficiente de parcialidad que se fija



por el porcentaje de la relación existente entre la jornada realizada a tiempo parcial y la realizada por un/a trabajador/a a tiempo completo comparable. Para las pensiones en las que requieren períodos amplios, como las de jubilación e incapacidad permanente, se suaviza la fórmula mediante la aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización calculados en base al coeficiente de parcialidad, sin que se pueda superar al número de días de alta a tiempo parcial. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados que son computan para el acceso a las prestaciones. Si sumados los días trabajados a tiempo completo y a tiempo parcial (estos últimos multiplicados por 1,5), el resultado fuera inferior a 15 años, el porcentaje a aplicar a la base reguladora no sería el 50% sino lo que resulte de lo que represente lo cotizado sobre 15 años. Esta regla se basa en la posibilidad que existe desde el RD Ley 11/2013 para lxs trabajadorxs a tiempo parcial de poder acceder a la jubilación sin alcanzar 15 años de cotización.

Los resultados de estas reglas se pueden ver con el siguiente ejemplo. Para simplificar se calcula en años aunque la norma fija el criterio en días. Si una persona ha cotizado 4 años a tiempo completo, es decir, con un coeficiente de parcialidad del 100% y 8 años a tiempo parcial, con un coeficiente de parcialidad del 50%, el coeficiente de parcialidad global se calcula multiplicando 4 por 100%=4 y 8 por 50%=4, más el 50% de 4, es decir 6. Sumando las cifras resultantes: 4+6 y dividiendo el total por 12, el coeficiente de parcialidad global es el 83,33%. Ese 83,33% se multiplica por 12, con lo que se obtiene un periodo cotizado de 10 años. El porcentaje a aplicar a la base reguladora resultaría de la regla de tres siguiente: si a 15 años cotizados le corresponde un porcentaje del 50%, a 10 años le corresponde un 33,33%. Si, la base reguladora fuera de 600 euros, la pensión resultante sería de 600 por 33,3%, 200 euros.

La pensionista podría percibir el complemento de mínimos, que en este caso tendría el límite de 392 euros, con lo que su pensión sería de 592 euros/mes, inferior a la mínima para jubiladxs mayores de 65 años sin cónyuge a cargo, que es de 633,70 euros. Esa limitación a 392 euros del complemento de mínimos se debe a la reforma de las pensiones de 2011 del gobierno de Rodríguez Zapatero que dispuso que ese complemento no puede superar la cuantía de las pensiones no contributivas, es decir, 392 euros/mes en el 2019.

La STC que se comenta precisa que aunque la demanda y posterior recurso fue presentada por un trabajador masculino (profesor asociado de universidad), la regulación cuestionada es discriminatoria por cuanto los datos estadísticos ponen de manifiesto que son las mujeres quienes salen especialmente perjudicadas por la regulación vigente: según el INE, durante el segundo trimestre de 2018 el 75,93% del trabajo a tiempo parcial era realizado por mujeres. Esta STC no se refiere al acceso de lxs trabajadorxs a las pensiones como fue el caso de otras (las SSTC 253/2004 y 61/2013), sino a la incidencia de la parcialidad sobre el porcentaje de la pensión de jubilación a percibir. Considera que la normativa carece de proporcionalidad, pese a la medida correctora del coeficiente del 1,5, cuando exige a lxs trabajadorxs a tiempo parcial unos períodos de cotización superiores que a lxs de tiempo completo para alcanzar el mismo porcentaje sobre la base reguladora, incluso aunque sus cotizaciones sean iguales [1]. Precisa que la aplicación del citado coeficiente del 1,5 solo anula la diferencia entre el tiempo completo y el tiempo parcial cuando el coeficiente de parcialidad durante el período sea igual o superior al 67%. Ese porcentaje está alejado de la realidad de la relación entre la jornada media del trabajo a tiempo parcial en relación con el de tiempo completo. Tal como precisa la STC (p. 46):



Los "periodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial", no son tratados "de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo", pues a estos no se les aplica ningún coeficiente reductor... Ni siquiera dese el principio de contributividad del sistema de seguridad social se puede justificar el porcentaje de reducción en la base reguladora de la pensión de jubilación que se aplica a los trabajadores a tiempo parcial, pese a las medidas correctoras vigentes.

Sobre el alcance de la declaración de inconstitucionalidad la STC declara, "aplicando su reiterada doctrina", que no solo debe preservarse la cosa juzgada sino que, "en virtud del principio constitucional de seguridad jurídica, el pronunciamiento tampoco se extenderá a las situaciones administrativas firmes". La Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha declarado que sus efectos se producirán desde la fecha de la STC, por lo que desde la misma se dejará de aplicar a las pensiones de jubilación el coeficiente reductor basado en la jornada, pero no a las ya reconocidas que no hayan sido recurridas en tiempo. La sentencia -y el gobierno que la va a aplicar- permite que la norma ahora declarada anticonstitucional siga produciendo efectos desastrosos para las actuales pensionistas que hayan trabajado a tiempo parcial. Esa regulación reconocidamente discriminatoria, ha durado decenios y en el pasado ha afectado, de forma más intensa aún que la que ahora se declara nula, al acceso y cuantía de las pensiones y otras prestaciones de la seguridad social de cientos de miles (¿millones?) de trabajadorxs, especialmente mujeres. Incluso para quienes se aplique en el futuro su impacto real se limita a quienes vayan a cobrar pensiones superiores a las mínimas, ya que las inferiores -la mayoría- en la actualidad ya pueden cobrar el complemento de mínimos. Sin embargo, como recuerda el abogado laboralista [Miguel Arenas](#), la sentencia del TJUE citada al inicio declaraba que la norma declarada anticonstitucional es contraria a la Directiva de la Unión Europea 79/7/CEE del Consejo, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, lo que a su entender permite plantear que las situaciones anteriores, especialmente las que no hayan sido objeto de decisión judicial, puedan ser revisadas en cualquier momento a petición de la beneficiaria.

Lo que no resuelve la STC

Las últimas *reformas* de las pensiones han mantenido y agravado algunas reglas que afectan especialmente a las mujeres, trabajen a tiempo parcial o completo, que he analizado [aquí](#) y que dan lugar a que sus pensiones sean muy bajas, tal como ha denunciado, a raíz de la SCT, la Coordinadora Estatal por la Defensa del Sistema Público de Pensiones en una [carta](#) enviada a la Ministra de Trabajo. En materia de la seguridad social, la STC corrige parcialmente el trato discriminatorio del trabajo a tiempo parcial en la cuantía de la pensión de jubilación, pero no otros, algunos viejos y otros nuevos, como la dificultad de acceder a la jubilación anticipada cuando se exigen 33 años de cotización y que están obligando a muchas mujeres a prolongar la actividad laboral hasta después de los 65 años. Además, subsisten graves problemas laborales y jurídicos que siguen afectando a quienes realizan este tipo de trabajo, que se señalan a continuación de forma esquemática. Sin resolver los mismos, la mera corrección -todavía no integral-, de la regulación de la seguridad social del tiempo parcial, será insuficiente para proporcionar pensiones dignas a este importante colectivo.

Como se ha indicado, el otro elemento que, además del porcentaje basado en los años cotizados, determina la cuantía de la pensión es la base reguladora, que a su vez se deriva de los salarios



percibidos. En el caso del tiempo parcial esos salarios son más bajos por dos motivos. Por un lado, por la menor jornada en relación con el tiempo completo, que en el caso del Estado español, de media, es casi la mitad. Según la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL), elaborada por el INE, del primer trimestre de 2019, las jornadas pactadas eran de 85,9 y 168,7 horas mensuales respectivamente. Por otro lado, en el Estado español el tiempo parcial va mayoritariamente unido a los bajos salarios horarios: según la misma ECTL la diferencia salarial entre el trabajo a tiempo completo y parcial es de 4,46 euros por hora (14,62 euros/hora de media para el tiempo completo frente a 10,16 para el tiempo parcial).

Dada la grave afectación del tiempo parcial para las pensiones, que subsiste tras la STC, es fundamental su limitación, pero no es eso lo que se ha producido sino que durante la crisis iniciada en el 2008 ha tenido lugar un importante desarrollo. Según un [estudio de la empresa holandesa Randstad](#), 2.894.800 personas ocupadas tuvieron en 2018 un contrato a tiempo parcial, una cifra un 3,2% superior a la de 2017 y la más alta en diez años. Randstad destaca que, a menor edad es mayor la tasa de ocupación a tiempo parcial. Así, el 37,4% de los trabajadores y trabajadoras menores de 25 años lo hacen bajo esa modalidad de contrato, frente a un 12% entre mayores de 45 años. La incidencia de la parcialidad (y en especial del subempleo) entre la juventud es una de las causas que ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a alertar de las [preocupantes cifras de trabajadorxs pobres jóvenes](#) en el Estado español. Por Comunidades Autónomas el mayor desarrollo del tiempo parcial tiene lugar en Extremadura (16,5%), la Comunidad Autónoma del País Vasco (16,4%) y Navarra (16,2%).

Contrariamente a la justificación de que el tiempo parcial permitiría conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar, la mayoría del tiempo parcial se realiza de forma involuntaria, en defecto de uno a jornada a tiempo completo, proceso que se ha incrementado desde el 35% de involuntariedad en el 2008 hasta cerca del 60% en la actualidad. Según un informe de Oxfam las mujeres realizan la mayor parte del tiempo parcial involuntario, que se concentra en ocupaciones y trabajos de servicios de baja remuneración, dentro del sector hotelero y de restauración, así como en servicios administrativos y de asistencia, incluyendo servicios de seguridad privada, *call centres*, servicios de limpieza y de mantenimiento. Cuando el trabajo a tiempo parcial se realiza de forma voluntaria, esa voluntariedad está muy determinada por la dedicación de las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

La actual regulación del trabajo a tiempo parcial es absolutamente flexible en sentido pro-empresarial: no requiere causa justificante ni nivel determinado de reducción en relación con el trabajo a tiempo completo, lo que sí ocurría en el pasado. Además, aunque no pueden realizarse horas extraordinarias en este tipo de contratos, cuando la jornada ordinaria sea como mínimo de 10 horas semanales, la jornada se puede ampliar hasta un 30% de la jornada acordada, ampliable hasta el 60% mediante convenio colectivo, mediante el pacto de las llamadas "horas complementarias". Como estas horas se retribuyen con la misma cuantía que las horas ordinarias -cuando se pagan, lo que no es siempre el caso- las empresas pueden utilizar a fondo el tiempo parcial para ajustar al máximo la jornada -y con ello el salario- de sus trabajadorxs a sus necesidades productivas y de mercado, contratando con jornadas reducidas que pueden "generosamente" ampliarse cuando les convenga.

Por estas razones es necesario el establecimiento de la causalidad para la contratación a tiempo parcial y fijar límites de jornada a la misma. Y, más allá de estas medidas elementales, como



alternativa a una distribución profundamente injusta e inigualitaria del tiempo de trabajo entre quienes trabajan jornadas muy largas, a menudo acompañadas de horas extraordinarias no pagadas y quienes sufren el desempleo y el tiempo parcial involuntario, el movimiento sindical y el movimiento feminista deben reivindicar la reducción radical del tiempo de trabajo sin pérdida de salario, como se explica con detalle en este [artículo](#). Esta reducción debe ir unida a un desarrollo de los servicios públicos y gratuitos de cuidado, política de inversión en la reproducción de la fuerza de trabajo, a la que, [como señala Johanna Brenner](#), se oponen los empleadores capitalistas, que quieren mantener la competencia entre lxs trabajadorxs y mantener la privatización del trabajo de cuidado. Cuando se realicen en el interior de los hogares es urgente una distribución igualitaria de esos trabajos y de todo el trabajo doméstico, así como a una dignificación de las condiciones laborales y de protección social de las trabajadoras de hogar. De otra forma, a pesar de la limitada mejora de la STC comentada, es muy probable que se intensifique la contratación a tiempo parcial en sectores feminizados y mal remunerados.

Notas:

[1] Así, entre dos trabajadoras que cotizasen por 1.050 euros mensuales (y en el pasado hubiesen cotizado igual) y una de ellas hubiese trabajado siempre a tiempo completo y otra siempre a mitad de jornada, durante 15 años, el porcentaje de la primera sería el 50%, mientras que el de la segunda sería del 25%, más el 50% sobre 25", es decir, 37,5%.

Fuente: <http://vientosur.info/spip.php?article14976>