

**LA JUSTICIA EUROPEA VUELVE A DECLARAR  
DISCRIMINATORIA LA NORMATIVA  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA  
SOBRE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

Informe

Mayo de 2019



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)



# ÍNDICE

LA JUSTICIA EUROPEA VUELVE A DECLARAR DISCRIMINATORIA LA NORMATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA SOBRE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL..... 05

ANEXOS:

1.- DATOS SOBRE LA PENSIÓN MEDIA QUE COBRAN EN HEGO EUSKAL HERRIA LAS MUJERES RESPECTO DE LOS HOMBRES..... 09

2.- EJEMPLO DE CALCULO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE.....11



## **LA JUSTICIA EUROPEA VUELVE A DECLARAR DISCRIMINATORIA LA NORMATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA SOBRE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**

En el año 2012 una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de noviembre de 2012 , y con posterioridad otra del propio TC (61/2013), declararon que la normativa española por la que se regulaba el cómputo de las cotizaciones del trabajo a tiempo parcial para acceder a la pensión de jubilación era opuesta al derecho comunitario al infringir la directiva 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social.

La regulación del cómputo de cotizaciones del empleo a tiempo parcial no solo generaba una pensión de cuantía inferior, sino que dificultaba el acceso mismo, al exigir un mayor número de días trabajados para acreditar el período mínimo de carencia. La discriminación indirecta que es la que tomó como base entonces la Sentencia del TJUE para su decisión se refiere a la situación en la que una norma, criterio o práctica aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a otras del sexo contrario, como es la situación analizada. Todo ello por que como se declara en la sentencia la contratación parcial, es la modalidad de empleo en la que se concentran principalmente las mujeres.

Como consecuencia, ambas resoluciones judiciales reprobaron la normativa entonces vigente por exigir un esfuerzo de cotización más duro que el que se exige a las personas con jornada completa, lo que ocasionaba que en la mayoría de las ocasiones (sobre todo si la jornada parcial es muy reducida y durante largos períodos de vida laboral) negar el acceso a las prestaciones. El caso examinado en su día la mujer que recurrió al tribunal para poder cumplir con los 15 años de cotización para acceder a la pensión de jubilación, con su jornada parcial tenía que cotizar 98 años.

En estas resoluciones se tomó en cuenta que el colectivo mayoritariamente afectado por esta normativa es el de las mujeres, principales destinatarias de la contratación a tiempo parcial (75% según el INE en el primer trimestre de 2017), lo que supone una discriminación indirecta.

En el sindicato LAB, tras la resolución del Tribunal europeo en noviembre de 2012 y del TC de 2013, denunciarnos la pasividad del gobierno español por no dar cumplimiento a estas resoluciones judiciales y llevamos a cabo reclamaciones masivas ante las oficinas de la seguridad social así como una campaña informativa en los sectores y centros de trabajo donde se concentran principalmente las mujeres contratadas a tiempo parcial.

En agosto de 2013 el gobierno español obligado por las resoluciones judiciales señaladas, y mediante el Real Decreto Ley 11/2013 de 2 agosto, derogó la normativa declarada discriminatoria y estableció una nueva regulación para el cómputo de las cotizaciones de las jornadas parciales.

Con carácter general, la nueva regulación hoy en vigor, si bien suponía una mejora de la situación injusta y discriminatoria de la normativa anterior al flexibilizar el cómputo de cotizaciones para el acceso a las prestaciones, como denunciábamos en su día, **la nueva normativa no dio cumplimiento a la exigencia de equiparar un día trabajado (aunque sea a tiempo parcial) a un día cotizado. Así, con la actual regulación se sigue recurriendo a un cómputo teórico de los días cotizados a tiempo parcial, mediante la aplicación del denominado coeficiente global de parcialidad** (se explica más adelante cómo se fija) y se penaliza el cálculo de las cotizaciones para fijar la cuantía de la prestación.

Por lo tanto, la normativa ha seguido siendo discriminatoria al mantener una exigencia de mayor esfuerzo de cotización para el colectivo de personas, en su mayoría mujeres, que trabajan a tiempo parcial en comparación con quienes trabajan a tiempo completo.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social y el gobierno español alegan que una reducción proporcional de la pensión de jubilación en el caso del trabajo a tiempo parcial constituye la expresión de un objetivo general de política social perseguido por el legislador estatal, ya que esta corrección es esencial en el marco de un sistema de seguridad social de tipo contributivo.

Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la UE, que ya declaró el carácter discriminatorio de la norma en cuanto al cálculo de las cotizaciones a tiempo parcial para acreditar el tiempo mínimo de acceso a la jubilación, ahora se pronuncia sobre el cómputo de cotizaciones para el cálculo de la cuantía de la pensión. En esta nueva sentencia ha declarado que una medida que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación en una proporción mayor a la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial no puede considerarse objetivamente justificada, por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo de menor entidad. Añade que la aplicación adicional del coeficiente de parcialidad va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo.

Debe tenerse en cuenta que solo la toma en consideración de las cotizaciones a tiempo parcial en su cuantía real, que son bajas, ya supone por sí solo la obtención de bajas pensiones, sin necesidad de volver a penalizar su cálculo con dicho coeficiente, como hace la normativa actual.

Por lo tanto, la denuncia y reclamaciones que en su día hicimos en el sindicato vuelve a verse avaladas ahora por esta nueva resolución judicial en el ámbito europeo. **El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en la nueva sentencia hecha pública dictada el 8 de mayo, vuelve a considerar que puede resultar discriminatorio el sistema español para el cálculo de la pensión de jubilación de las personas con contrato a tiempo parcial, si ahora el Tribunal que solicitó su intervención (TSJ de Castilla y León) certifica que dicha normativa que penaliza el cómputo de cotizaciones a tiempo parcial tiene un impacto perjudicial de forma específica para las mujeres.**

Datos no van a faltar para su acreditación, pero ahora es este Tribunal del Estado el que debe pronunciarse. **En Hego Euskal Herria, las mujeres suponen el 80% del total de los contratos a tiempo parcial**, y ello, entre otras razones, supone que la media que cobran las mujeres en pensiones es un 40,6% inferior a la de los hombres (anexo 1).

**Por todo ello, con motivo de esta resolución judicial, en el sindicato LAB denunciaremos que:**

- Esta resolución judicial vuelve a poner en evidencia que la legislación en materia de seguridad social, así como sus últimas reformas lejos de contribuir a paliar la situación socio-laboral del de las mujeres, ha contribuido bajo la apariencia de neutralidad a perpetuar la discriminación.
- La falta de reconocimiento jurídico político de nuestro pueblo y su capacidad de decisión en materia de seguridad social impide adoptar en el ámbito vasco las medidas necesarias para garantizar un sistema público de pensiones dignas y no discriminatorio.
- La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto ni la equiparación en condiciones laborales ni la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.
- El mercado laboral supone un factor de desigualdad para las mujeres, impidiéndoles desarrollar su proyecto de vida de manera autónoma y en condiciones dignas.
- En Hego Euskal Herria el 80% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres.
- La situación estructural de discriminación de las mujeres a las que se impone el trabajo invisibilizado de reproducción y cuidados condiciona el acceso al empleo en igualdad de condiciones y derechos y repercute también negativamente en el acceso y cuantía de las pensiones de las mujeres. La brecha de las pensiones es aún mayor que la salarial.
- El actual sistema público de pensiones está construido sobre la división sexista y discriminatoria del trabajo/empleo para las mujeres.
- Consecuencia de lo anterior la pobreza tiene cara de mujer. Son ellas las que perciben menos pensiones de jubilación y pensiones más bajas (fundamentalmente de viudedad).
- El régimen de seguridad social de las trabajadoras de hogar donde las mujeres son mayoría, impide el acceso a una pensión digna.

**Ante el panorama descrito en el informe, debemos empezar a debatir y trabajar:**

- Políticas de reducción y reparto del tiempo de trabajo, incluida la jubilación a los 60 años, que permita elevar la actividad de aquellos colectivos con mayores dificultades para acceder al empleo, como las mujeres, jóvenes, personas migrantes y personas con diversidad funcional.
- Políticas feministas de conciliación y corresponsabilidad efectiva entre la vida laboral y social, que incentiven y posibiliten el acceso al empleo en igualdad de condiciones y derechos de las mujeres.
- Políticas de empleo con perspectiva de género que incluyan medidas para el acceso al empleo, hacer frente a la segregación sexista del empleo y la brecha salarial.

- Incorporar la perspectiva de género en el sistema público de protección social para adoptar medidas compensatorias de la discriminación estructural de las mujeres.
- Equiparación plena del régimen de seguridad social de las trabajadoras de hogar al régimen general, junto con el control por parte de la administración de su situación laboral respecto del cumplimiento de las obligaciones por la parte empleadora y la garantía de los derechos de las trabajadoras.
- Pensión mínima de 1.080 euros como forma de atajar la situación de pobreza que se deriva de las bajas pensiones al colectivo de pensionistas en general y de las mujeres en particular.

## ANEXOS:

### 1.- DATOS SOBRE LA PENSIÓN MEDIA QUE COBRAN EN HEGO EUSKAL HERRIA LAS MUJERES RESPECTO DE LOS HOMBRES

La pensión media que cobran las mujeres en Hego Euskal Herria es un 40,6% inferior a la de los hombres.

Según las estadísticas del INSS la cuantía media (ponderada) de todas las pensiones que cobran las mujeres en Hego Euskal Herria es de 880,39 euros mensuales, mientras que los hombres cobran de media 1.482,50 euros. Esto supone que la pensión media de las mujeres es un 40,6% inferior a la de los hombres.

Cuantía media por clase de pensión (nómina correspondiente a noviembre de 2018):

CAV TIPO DE PENSIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	Número de pensiones	Importe (€)	Número de pensiones	Importe (€)
Incapacidad permanente	14.036	1.056,87	28.925	1.303,18
Jubilación	134.241	955,07	223.961	1.611,22
Viudedad	126.781	833,89	8.787	618,66
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>284.022</b>	<b>891,97</b>	<b>270.404</b>	<b>1.509,62</b>

Nafarroa TIPO DE PENSIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	Número de pensiones	Importe (€)	Número de pensiones	Importe (€)
Incapacidad permanente	3.741	962	7.135	1.220,25
Jubilación	34.103	906,1	56.578	1.462,83
Alarguntza	27.510	756,90	2.199	561,67
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>67.784</b>	<b>831,88</b>	<b>68.093</b>	<b>1.374,79</b>

Hego Euskal Herria TIPO DE PENSIÓN	MUJERES		HOMBRES	
	Número de pensiones	Importe (€)	Número de pensiones	Importe (€)
Incapacidad permanente	17.777	1.036,91	36.050	1.286,79
Jubilación	168.344	945,15	280.539	1.581,29
Alarguntza	154.291	820,16	10.986	607,25
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>351.806</b>	<b>880,39</b>	<b>338.497</b>	<b>1.482,50</b>

\* Incluidas las pensiones de orfandad y las de favor familiar.

CAV	Diferencia	
	Hombres respecto mujeres	
Tipo de pensión	Diferencia en euros	%
Incapacidad permanente	246,31	23,3
<b>Jubilación</b>	<b>656,15</b>	<b>68,7</b>
Alarguntza	-215,23	-25,8
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>617,65</b>	<b>69,2</b>

Nafarroa	Diferencia	
	Hombres respecto mujeres	
Tipo de pensión	Diferencia en euros	%
Incapacidad permanente	258,25	26,8
<b>Jubilación</b>	<b>556,73</b>	<b>61,4</b>
Alarguntza	-195,23	-25,8
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>542,91</b>	<b>65,3</b>

Hego Euskal Herria	Diferencia	
	Hombres respecto mujeres	
Tipo de pensión	Diferencia en euros	%
Incapacidad permanente	249,88	24,1
<b>Jubilación</b>	<b>636,14</b>	<b>67,3</b>
Alarguntza	-212,91	-26
<b>Todas las pensiones*</b>	<b>602,11</b>	<b>68,4</b>

\* Incluidas las pensiones de orfandad y las de favor familiar.

## 2.- EJEMPLO DE CÁLCULO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN PARA LAS TRABAJADORAS CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE

Con la regulación actual y explicado de forma general (obviando la casuística de cada prestación por lo compleja de la misma, lo que desborda la finalidad de este documento). El cómputo de las cotizaciones se hace con una doble finalidad:

- 1.- Para determinar si se cumple el periodo mínimo exigido.
- 2.- Para determinar la cuantía de la pensión.

**1.- Para acreditar si se cumple el periodo mínimo de cotización exigido por cada prestación, es necesario determinar el denominado coeficiente global de parcialidad.**

El período mínimo de cotización exigido en régimen de trabajo a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general esta coeficiente global de parcialidad.

Para causar derecho a una pensión de jubilación se exige la cotización mínima de 15 años/5.475 días.

**Supuesto:** persona que ha trabajado:

- 1.695 días al 50% de jornada
- 750 días al 40% de jornada
- 1.200 días al 30% de jornada
- 1.850 a tiempo completo

**Total días teóricos de cotización: 3.357**

- 1.695 días al 50% de jornada =  $1.695 \times 50\% = 847$  días teóricos de cotización
- 750 días al 40% de jornada =  $750 \times 40\% = 300$  días teóricos de cotización
- 1.200 días al 30% de jornada =  $1.200 \times 30\% = 360$  días teóricos de cotización
- $847 + 300 + 360 = 1.507$  días acreditados a tiempo parcial

1.507 días acreditados a tiempo parcial + 1.850 jornada completa = 3.357 total de días teóricos de cotización.

**Total días reales de alta (tanto a tiempo parcial como completo): 5.495**

$1.695 + 750 + 1.200 + 1.850 = 5.495$  días en alta.

**Coeficiente global de parcialidad: 61%**

Total días teóricos de cotización: total días reales de alta = coeficiente global de parcialidad  
 $3.357 \text{ días teóricos} : 5.495 \text{ días reales} = 0,61 = 61\%$  de coeficiente global de parcialidad

Por lo tanto al periodo general de 5.475 días (15 años) exigidos para jubilarse multiplicado por 61% de coeficiente global de parcialidad = **3.340 días periodo mínimo de cotización exigible para poder acceder a la pensión de jubilación.**

En este supuesto tendría derecho a la pensión de jubilación al acreditar a estos efectos 3.357 días teóricos (a pesar de acreditar 5.495 días reales de cotización).

## **2.- Para el cálculo de la cuantía de la pensión.**

Ésta es la cuestión que ha analizado la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, por lo que por sí sola no sirve para eliminar el carácter discriminatorio de la normativa sino se revisa también lo explicado en el punto anterior.

El cómputo de los días de cotización acreditados no solo determinan el derecho o no al acceso a la prestación (cumplimiento de la carencia mínima como se ha explicado antes), sino también la cuantía de la prestación.

A estos efectos y para los supuestos de las prestaciones de jubilación e invalidez permanente, se vuelve a recurrir a un cómputo de días teóricos de cotización al que se le aplica el coeficiente multiplicador de un 1,5.

Cuando no se acredite 15 años de cotización no se reconocerá el 50% de la base reguladora que como mínimo se reconoce en el régimen de jornada completa, sino la parte proporcional lo que supone una penalización importante en la cuantía de la pensión al disminuir el porcentaje mínimo del 50% a aplicar a una base reguladora que en este caso por la parcialidad también es baja.

Siguiendo con el ejemplo anterior:

- 1.507 días de cotización teórica a tiempo parcial x 1,5% = 2.260

- 2.260 de días teóricos de cotización a tiempo parcial + 1.850 a tiempo completo = **4.110 días acreditados a efectos de determinación del porcentaje a aplicar a la base reguladora para fijar la cuantía de la pensión.**

Con 15 años cotizados (5.475 días) la ley fija el 50% de la base reguladora, como aquí no se acreditan (4.110 días) se aplicará la parte proporcional: **37,5%**

Por otro lado, las pensiones devengadas tienen garantizado el complemento a mínimos pero en cuantía que no supere la pensión no contributiva. Por lo tanto en los casos de pensiones muy bajas podrían no tener garantizado la pensión mínima si para garantizarla el complemento supera la pensión no contributiva.

Por lo tanto, la reforma a la que fue obligado el gobierno español supuso por un lado, flexibilizar el cálculo de días de cotización para acreditar el periodo mínimo de carencia, pero por otro lado, incluyó también una penalización en el cálculo de la cuantía de la pensión, que es lo que se ha analizado ahora en la sentencia que comentamos.